dergisi

İÇİNDEKİLER

SAYIN OKURLAR

Bu sayımızda, pek çok memurun merak ve endişe ile takip ettiği Personel Kanununun en ilginç kısımlarını yetkili kalemlerden bılginize sunmaktayız. Bu arada, Devlet hayatında özel bir durumu olan İdareciler, Personel Kanunuyla ne elde edip, ne kaybedeceklerini bütün açıklığı ile görmüş olacaklardır.

★ ★

İdarî Daimî Komite bu güne kadarki çalışmaları neticesinde, camiamızın sosyal dayanışmaya olan ihtiyaçlarını çeşitli ihtimallere göre tetkik ederek neticeye bağlamış ve gereğinin ifası için sonucu Birlik Yönetim Kuruluna intikal ettirmiştir. İç sayfamızda, grup sigortası mahiyetinde ve hepimizi yakından ilgilendiren sosyal sigorta teklifimizi bulacaksınız.

Aynı Komite (İdarî Teminat) konusu üzerindeki çalışmalarını ilerletirken, (İlçelere Hükmü Şahsiyet Tanınması) üzerindeki tetkiklerini de bitirmiş ve yine geçen sayımızda teşekkül ettiğini bildirdiğimiz (25) kişilik Danışma Kuruluna sevk etmiştir.

★ ★

Aradan geçen 17 yılı da içine alacak şekilde (Mülkiye Şeref Kitabı) nı yeniden düzenlemek üzere Ali Çankaya arkadaşımız tekrar çalışmalara başlamıştır.

Kendisine ve bu çalışmalardaki yardım dolayısiyle Fakülte ilgililerine Mülkiyeliler adına teşekkür eder, bütün mensuplarımızı bu güzel teşebbüse yardımcı olmaya dâvet ederiz.

★ ★

Birliğimiz, arkadaşların teveccühüne lâyık olmak için hızlı bir çalışma içindedir. Fakat, içinde bulunduğumuz bina, misafirhane, sosyal ve meslekî çalışmalar ile kültür faaliyetlerine yetişmemektedir.

Bu eksikliğin ancak bitişik ikinci binanın alımı ile tamamlanabileceğini gören Yönetim Kurulumuz, evvelden beri düşündüğümüz (Mülkiye Sitesi) ni gerçekleştirmek üzere bir eşya piyangosu tertibine daha karar vermiştir. Buna ait teferruatlı bilgi de iç sayfamızdadır...

Saygılarımızla...

MÜLKIYELİLER BİRLİĞİ

PERSONEL MESELESİ

Muzaffer UYGUNER

1 — Pittsburg Üniversitesi'nde katıldığımız «Personel Plânlaması Semineri» nde, bize uyarıcı dersler veren Mr. Fergusson'dan dinlediğimize göre, personel müdürleri şöyle hareket edermiş: ders yılının belirli bir zamanında, kendilerinin meşgul bulundukları kolda öğretim yapan Kurumlara gider, yöneticilerle temasa geçermiş. Böylece, o yıl mezun olacak iyi derecedeki öğrencilerin kimliklerini öğrenir, ondan sonra da kendileri ile konuşurlarmış. Bu konuşma, o öğrencinin kurumlarında çalışmak isteyip istemediğini öğrenmek, şartlarını anlamak ve kurumunun şartlarını bildirmek için yapılırmış.

Konuşmada anlaşmaya varılırsa, öğrenci, öğrenimini bitirir bitirmez hemen kuruma gider ve mukavelenamesini imzalar. Bundan sonra yapılan iş, bu gencin, kurumunun çeşitli hizmet dallarında, önceden tesbit olunan bir programa uygun olarak, yetiştirilmesidir. Her hizmet dalında (söz gelişi muhasebe, muhaberat v.s.) belirli sürelerle çalışan adayın çalışma durumu o dalların yetkilileri tarafından dikkatle izlenir, çalışmaları değerlendirilir. Bütün hizmet dallarındaki çalışmalar bittikten sonra, bu değerlendirme belgeleri ele alınır, aday çağrılır ve durumu tartışılır. Bu tartışma sonunda, adayın çalışmak istediği ve çalışması gereken hizmet dalı seçilir. Bundan sonra artık asıl görev başlamıştır.

Bizde ne Devlet ve ne de Özel sektör böyle bir külfete katlanmaz. Mecburi hizmet yüklemінde olan Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin Malî Şubesi mezunu Maliye Bakanlığına stajyer olarak girer, ama hiç bir esasa bağlı olmayan bir proğramla servisleri dolaşır. Yirmi yıl önce stajyerlere sandalya zor bulunur, onlar da dışarda vakit geçirirdi. Bu günkü durumu pek iyi bilmiyoruz. Kaymakamlar ile Yargıçlar da bir staj dönemi geçirirler. Bütün staj dönemi bir formalitenin yerine getirilmesi şeklindedir, staj sonunda bir değerlendirme yapılmaz.

2 — Asıl göreve başlayan personel, bundan sonra o konuda yetişmeye yönelir. Çalıştığı konuda düzenlenen çeşitli seminerlere katılır. Bunun için kurumu da kendisine yardım eder. Çok kez de kurumu onu gönderir, katılmasını sağlar. Böylece, elde ettiği gelişmeler not edilir.

Bizde hizmet içi eğitim diye bir şey yoktur. Devlet Dairelerinde Babıâli zihniyeti bu günde sürüp gider. Üst yetiştirmek istemez, alttan yalnızca gelen kâğıtların zamanında çıkmasını ister. Görevlendirme sistemimiz yüzünden de astı yetiştirecek durumda değildir. Bir kaç yıl önce ölen biri anlatmıştı. Bir Daireye memur oluyor. Bir takım yazılar yazılıyor, bunlarda bazı tamimlerden, Danıştay kararlarından sözediliyor. Görmek isteğinde bulunamıyor onlar. Şunun elinde, bunun masasının gözünde deniyor. Yılmadan çalışıp rica minnetle topluyor yaşayan tamim ve kararları, böylece başarı kazanıyor ve orada önemli bir makama yükseliyor.

3 — Personel servisi, o kurum için bir yıllık bir «Personel Plânı» yapar ABD nde. Bu Plânda, o yıl içinde çeşitli sebepler (emeklilik, ölüm, başka yere gitme v.s. gibi) ile değişecek makamlar, biraz nazarî kalsa da, tahmin olunur. Bundan sonra da o makamlara tayin olunacak personel seçilir. Genel olarak iki adayın seçildiği söylenmişti bize. Bu seçim yapılırken liyakat, öğrenim, hizmet içi eğitim durumları göz önünde tutulur. Bundan sonra, o makam için aranan şartlar ile adayların durumları, renk esasına göre yapılan bir değerlendirme ıskalasına uygun olarak, karşılaştırılır. Söz gelişi, o makam için muhasebe ve pazarlama bilgileri ön plândadır. Adaylardan biri muhasebede, öbürü de pazarlamada iyi durumdadır. Bu takdirde yapılan iş, iki adayı çağırıp aday olduklarını bildirmek ve iyi durumda olmadıkları alanda yetişmeleri için o konudaki seminerlere katılmalarını sağlamaktır. Seminerler sonunda, o makam için aranan şartları taşıyna iki aday vardır elde. Makam boşalınca birinin tayini yapılır.

Bu tâyin dolayısiyle kırgınlıkların olup olmadığını sormuştum Mr. Fergusson'a. İnsan olduğumuza göre, demişti, olur elbette. Ama şunu da bilirki, tayin yapılırken her şey inceden inceye tartılmıştır. Bir de örnek vermişti. Bir Müdürlüğe aday iki kişinin seçimine imkân yok. İkisi de aynı durumda. Eşlerinin durumu inceleniyor, gene ayrımı yapmak imkânı yok. Nihayet, eşlerden birinin şehirde, birinin köyde doğması, resmi kabüller göz önünde tutularak seçime esas alınıyor.

4 — Katalog ile satış yapan Sears and Roebuck firmasının Şikago'daki merkezini ziyaretimizde, personel sicillerinin üst ile ast tarafından karşılıklı düzenlendiğini, her ikisinin de belgeyi imzaladığını, sonunda bir psikologlar heyetinin değerlendirmeyi yaptığını hayretle öğrenmiştik. Bu bizim için bir muhal. Fakat, bir çok yerlerde uygulanan bazı esaslara göre not verme sistemi de uygulamazmı? Yeni Devlet Memurları Kanunu bunu getirmektedir. Umarız iyi uygulanır.

5 — Personel mevzuatımız ve uygulamamızın ilkelliği şu kısa açıklama sonunda ortaya çıkmıyor mu?.

BİRLİĞİMİZİN SON TEŞEBBÜSLERİ

Ayhan AÇIKALIN
Mülkiyeliler Birliği
Genel Başkanı

Bu sayfamız, Birliğimizin arkadaşlara sesienişi ve başlıca konular itibariyle bir nevi hesap verişidir. Bu itibarla, verdiğimiz izahat veya arkadaşlardan olan ricalarımıza dair farklı yahut onu tamamlayan görüşleri olduğunda bunu bize mektupla iletmelerini bilhassa rica ederiz. Bütün arkadaşlar emin olabilirler ki, her makûl görüş tatbikatımıza müessir olmaktadır.

Bu yazımızla sizleri bir kaç önemli teşebbüsümüzden haberdar etmek istiyoruz :

1) Ekserisi memur olan camiamızın, devlet teşekküllerinde çalışan az bir kısmımız hariç, Emekli Sandığının tanıdığı haklar dışında bir sosyal garantisi yoktur. Bunu, devlet teşekkülleri ve bilhassa bankalar özel tekaüt veya yardımlaşma sandıklarıyla, ordu personeli Ordu Yardımlaşma Kurumu ile halletmiştir. Bazı teşekkül ve cemiyetler ise daha mütevazı ölüm yardımı sandıkları ile mensuplarına faydalı olmaya çalışmaktadırlar.

Bir yıldır Birlik olarak, bilhassa 15 yıldan az hizmeti olan 4 arkadaşın anî vefatı üzerine, bu konuda ciddî bir çalışma yapmış bulunuyoruz. Ortaya konan, ölüm yardımı sandığı, grup sigortası ve bir kurum teşkili için kanun çıkarılması teklif ve görüşleri geçen sayımızda bildirdiğimiz (İdarî Daimî Komite) de tetkik ve müzakere edilerek neticeye bağlanmış bulunuyor.

Mezkûr Komite (grup sigortası) nı Mülkiye camiasının sosyal ve ekonomik şartlarına en uygun şekil olarak seçmiş ve Birliğimiz Yönetim Kurulu da konuyu aynen tasvip ederek İş Bankasının Sigorta Şirketi olan (Anadolu Sigorta) ile 1 Haziranda gerekli mukaveleyi imzalamıştır.

Dergi elinize geçmeden ön bilgiyi ihtiva eden bir sirkülerimizi almış olacaksınız. Bu sayımızda ayrıca kısa bir izahat mevcuttur. Bil'âhare Temmuz ayında (Mülkiyeliler Birliği Grup Sigortası) na girmek için gerekli evrak ile birlikte bütün teferruatı bildiren bir broşürü, adresi mevcut bütün Mülkiyelilere göndereceğiz. Ricamız, broşürü bir kere okuyup, kararı ondan sonra vermenizdir.

2) 1963 - 1964 devresinde ciddî bir çalışma ve arkadaşların yardımı ile halen Genel Merkez olan bina satın alınarak meslekdaşlarımızın istifadesine açılmıştır. Bir katı hafif içki ve yemek, bir katı istirahat, bir katı oyun için ve biri de Ankara dışından gelen arkadaşlara misafirhane olarak tahsis olunan binanın bu yıl bahçesi de faaliyete geçmiştir.

Fakat, artan ihtiyaçlar bir yana, sizlere bildirdiğimiz ilk hedef olan (Mülkiye Sitesi) nden henüz çok uzağız. İlk hedeflerimiz arasında olan kâfi yataklı misafirhane, taşradaki arkadaşların çocukları için hiç olmazsa (100) kişilik bir yurt ve artık ciddî bir çalışma devresine giren Komite ve Kol çalışmaları ile konferansların yapılabileceği bir salonun tahakkuku zaruret haline gelmiş bulunuyor.

Ancak, tasarruf için bütün gayretimize rağmen normal gelirlerle böyle bir gayenin tahakkukuna imkân olamıyacağı muhakkaktır. İnkişaf halinde ve daha fazla hizmet çabasındaki Birliğimiz mezkûr hedefin gerçekleşmesi için yeni bir (Eşya Piyangosu) tertibine karar vermiş bulunuyor. Bu hususta mütemmim yazı biletler ile birlikte arkadaşlara temmuz ayı içinde gönderilecektir. Yardımlarınızı yine esirgemiyeceğinizden emin olarak, teşebbüse azamî ilginizi rica ederiz.

3) Mülkiye camiası idarî ve ekonomik yönden yurt hizmetinde ömür tüketen unsurlardan biridir.

Bizler gibi bir asır boyunca kendisiyle ilgili hiçbir hukukî ve sosyal imkânı düşünmemiş ve sadece biraz daha fazla iş görmeğe çalışmış kimselerin, bugünün sür'atle seyreden hadiseleri karşısında teşkilâtlanması bir zaruret halini almaktadır. Bu itibarla, camiamız kendine mahsus problemlerini hal için gösterdiği münferit çabaların yanına bir kaç yıldır Birliğimizin gayretlerini de katmıştır.

İdarî sahada Türk İdareciler Derneği ve Mülkiye Müfettişleri Sendikası ile teşriki mesai yapan Birliğimiz, malî sahada da, Yüksek Ticaret ve Akademililer Federasyonu ve İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti ile birlikte müşterek malî ve iktisadî problemlerimizi halletmek üzere bir Konfederasyon teşkiline çalışmaktadır.

Üç teşekkül temsilcisinden kurulmuş olan bir Muvakkat İcra Komitesi gerekli çalışmaları yaparak hazırladığı Konfederasyon Tüzük Tasarrısını teşekküllerin Yönetim Kurullarına sunmuş bulunuyor.

İlerde sizlere, çalışmaların seyri hakkında ve tasarının son şekline dair ayrıca bilgi vereceğiz.

4) İdarî Teminat konusu üzerindeki çalışmalar hayli ilerlemiş bulunuyor. Gelecek sayımızda Daimî Komitenin bu husustaki kesin tekliflerini arkadaşların bilgisine sunarak, anket mahiyetinde mütalealarını rica edeceğiz.

Saygılarımızla..

MÜLKİYELİLER BİRLİĞİ SOSYAL GRUP SİGORTASI KURULDU

Birliğimiz mensubu arkadaşların mühim bir kısmı memurdur. Kendileri Emekli Sandığının tanıdığı imkânlar dışında her hangi bir maddi teminata sahip değildirler. Mezkûr sandığın, emeklilik halinde, ömrünü Devlete vakfetmiş memura verebildiği şeyin ne ifade ettiği bir tarafa; 15 yıldan az hizmeti olan arkadaşların bir vefat anında bu imkâna bile sahip olamayışı veya 25 yılın altında hizmete ikramiye verilmemesi keyiyeti, Birliğimizi, bir ek teminat müessesesi aramaya sevketmiş bulunuyor.

Bu eksikliğin diğer bazı meslek mensuplarınca muhtelif yollarla giderilmiş olması; bize hem ikaz, hem kuvvet yerine geçmiştir.

Bir zamandır Ölüm Sandığı, Yardımlaşma Kurumu ve Sosyal Grup Sigortası şekilleri üzerinde İdarî Daimi Komite'nin yaptığı çalışmalar tamamlanmış ve hususiyetlerinin Birliğimizin şartlarına göre münakaşası sonunda (Sosyal Grup Sigortası) nın tatbikine karar verilmiştir.

Grup Sigortasının Birliğimiz mensuplarına temin ettiği imkânlar Haziran ayı içinde bütün arkadaşlara bir tamim ile bildirilmiştir. Ancak, konu üzerinde daha fazla fikir sahibi olunması için, 1/Haziran/1966 tarihinde yürürlüğe girmiş olan (Mülkiyeliler Birliği Sosyal Grup Sigortası) nın esaslarını özetlemekte fayda görüyoruz :

1) Grup Sigortası; İş Bankasının iştirakiyle kurulmuş olan Anadolu Sigorta Şirketi ile akdedilmiş olup; ölüm, kaza, malûliyet, ihtiyarlık ve emeklilik gibi hallerin hepsini kapsamına almaktadır.

2) Sigorta Şirketine ödenecek aylık prim 25, 50, 75, 100, 200 liralık dilimler halinde (6) katagoridir. Her arkadaş istediği kategoriye girmekte serbesttir.

3) Grup sigortasına girmek için Birliğimize üye olmak şarttır.

4) Ölüm vukuunda varislere aylık kategorinin (110) misli, kaza halinde (200) misli emeklilik teminatı ile birlikte ödenecektir.

5) Yukarıda kayıtlı ihtiyarlık, emeklilik v.s. diğer hallerin teferruatı bilahare gönderilecek broşürde bilginize sunulacaktır.

Arkadaşlarımızın şahıs ve ailelerini fevkalâde hallerde güç durumlara karşı garanti edecek olan mezkûr grup sigortasının Mülkiye camiasına hayırlı olmasını dileriz.

Mülkiyeliler Birliği

Devlet Memurları Kanununun Uygulanması Ve Finansmanı

M. Nuri ÜNALAN

Devlet Personel Dairesi Müşaviri

Üzülerek görüyor ve işitiyoruz ki bazı kişisel çıkarlar ve art düşünceler ve kanun üzerinde derinliğine yapılmıyan sathi incelemelere dayanan görüşler, Devlet Memurları Kanununun uygulanıp uygulanamıyacağı konusunda kararsızdırlar veya bu yolda düşünenler kendilerini geriye (Eski Statüye) dönüleceği varsanısından kurtaramamaktadılar.

Eski Memur Statümüzün bozulmamış olan ilk halini ele alsak bile bunun, gerek ücret rejimi, gerek hukuki statü ve gerekse sosyal haklar yönünden bugünün ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğunu görürüz. Kaldıki bugünkü hali ile eski niteliklerini çoktan kaybetmiş bulunmaktadır.

Gerçekten, ücret rejimimiz çeşitli barem ve teadül kanunlarının ilk çıkışları anında görülen bazı boşlukları titizlikle ve gerçeklere uygun olarak doldurulmuş ve böylece bir süre yararlı işler görmüş ise de bunu izliyen İkinci Dünya Savaşı yıllarında memleketimiz bu savaşa fiilen girmemekle beraber ekonomik ve malî etkilerinden kurtulamamıştır.

Bundan çoğunlukla dar gelirli yurtaşlarımız, memurlarımız zarar görmüştür.

Uygulamalardaki bazı aksaklıklardan büyük tenkitlere uğramasına karşılık Millî Korunma Kanununun bu kötü etkileri azaltıcı bir deva olduğuna değinmek kadirbilirlik olacaktır.

Gerçek açıdan bakacak olursak, becerikli ve hüner kazanmış personele sahip olmadan hiç bir şey yapılamaz. Hele yirminci asrın ikinci yarısında bulunduğumuz şu dönemde bunun öenmi daha da artmıştır. Plânı yapacak da uygulayacak da insan gücü faktörüdür.

Bu füze ve jet çağında ihtiyaçlar o kadar süratle çeşitlenmiş ve çeşitlenmektedir ki bu ihtiyaçları karşılamak şöyle dursun, çok geriden izlemeğe dahi malî güçler yetmiyor. Dünün lüks ihtiyaçları bugünün zorunluları haline girmiştir. Hal böyle iken yirminci asrın medeni insanı gibi yaşamak hakkı olan aydın insanların kendi mesleklerinde hizmet yönünden tam verimli olabilmeleri, kafalarını - en az geçim imkânlarını bile sağlıyamıyorum - gibi nedenlerle doldurmamasına bağlıdır.

Konuyu bu açıdan incelediğimizde göreceğizki birçok etkenlerin zorlayıcı etkileri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun bütünü ile ve ivedilikle uygulanmasını zorunlu hale getirmiştir. Zira, artık geride, dönülecek ve memura güven verecek bir memur statüsü kalmamıştır.

İkinci Dünya savaşını izleyen sürede ücret denge sistemimizin çeşitli kanunlarla aldığı yamalar okadar çoğalmıştırki bu statünün aslını bulmak çok güç, hatta imkânsız, hale gelmiştir. Bu değişiklikler, bir taraftan yürüyen sistemi bozmuş diğer taraftan çeşitli ve bazan kanun tekniğiyle bağdaşmıyacak şekilde, ilgisi olmıyan kanunlar arasına serpiştirilmiş hükümlerle, ilgililer için inceleme ve araştırması güç bir mevzuat haline getirmiştir. Bundan da ayni mevzuat için çeşitli uygulama şekilleri ortaya çıkmış ve benzeri hadiselere çeşitli uygulamalar eşitliği büsbütün bozmuş; hele yerinde üç üst derece terfi sisteminin kabulü ile de zaten liyakate dayanmayan otomatik terfi sistemini daha da kötüye götürmüştür.

Örneğin, çeşitli öğrenim derecelerinde öğrenimlerini tamamlayan vatandaşlar farklı derecelerden memuriyete başlar, birlikte terfi eder ve sonunda en üst dereceye birlikte va-

rırlar. Hizmetin ağırlık ve sorumluluğu ve hatta üstün gayretin belirli bir etkisi görülemez olmuş ve kendini üzmeyenler menzillerine daha çabuk ulaşabilmişlerdir.

Bu durum, kurumlardaki kuruluş pramidine, önce silindir, daha sonra tersine pramit ve en sonunda da saat pandülüne benzetilebilecek bir biçim verl. Örneğin, 3659 Sayılı Kanunun 9 uncu maddesi gereğince İktisadi Devlet Teşekküllerine verilen Uzmanlık yeri kadrolarında, Genel Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü, Şube Müdür Yardımcısı ve Şef gibi unvanlar, kadro kuruluş pramidinde ayrı dereceler olması gerekirken bu unvanların hepsine 1750 liralık aylık ücret verilmesi suretiyle hepsini ücret dengesinde ikinci dereceye oturttu. Böylece ücret tavanı ziyadesiyle zorlanmış oldu. Bunun diğer bir örneğini 4/10195 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına Bağlı «Muayyen ve Muvakkat Müddetli Hizmetlerde Çalıştırılacak Yevmiyeli Teknik Personel Hakkında Yönetmelik» in ücret çizelgesinin 12 nci derecesinde görmekteyiz.

Bunun sonucu olarak da komuta hatları bozuldu, sorumlulukların asıl sahipleri bulunamaz hale geldi. Baştan verilen emir ve talimatlar yukardan aşağı inemez ve hizmet akışları yürümez oldu. Memur hakları teminatını kaybetti. Gizli tezkiye ve sicil usulü ile memurun savunma hakları elinden alındı. Dayandıkları birini bulanlar âmirin üstüne buz dağı gibi çöktüler. Buna gücü yetmiyenler ezildi gittiler.

Eski statü, memurun sosyal hakları yönünden de yeteri kadar ilginç olamadı. Memurun yetişmesi, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlığının korunması ve tedavisi, çocuklarının öğretim ve eğitimi, bulunduğu çevrenin yaşama şartları ve konut problemleri bir yana bırakıldı.

1939 yılından bu yana ücret denge sistemimizde açılan gediklerle istihdam şekilleri 20 ye yaklaştı. Bunlar arasında, barem içi maaşlı, ücretli, barem dışı (D), (E), (S), (N) cetvellerinden ücretli, 4/10195 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararına bağlı yönetmelikle yevmiyeli, bu yönetmelik dışında yevmiyeli ve bütçenin (R) formülünden çeşitli yevmiye ve ücretleri sayabiliriz.

Bu istihdam şekillerini de gerçek kriterleriyle birbirinden ayırmak çok güç hatta imkânsız hale geldi.

Bazan yevmiyeli bir kadroyu dolduran kişiye yüksek dereceli asli ve sürekli bir kamu görevi yaptırılması, (D) ve (E) cetvelinden alınan kadrolarda ayni nitelikte görev yapan memur çalıştırılması, bazan da yüksek dereceli barem içi maaşlı kadroda bulunan bir memurun 5439 Sayılı Kanun gereğince kendi uzmanlığı dışında bir göreve itilebilmesi olağan işlerden sayıldı.

Bu karışıklıktan da yüksek dereceli kadrolar peşinde koşan bir kaptı kaçtı azınlığı belirdi. Bunlar turistik geziler şeklinde dolaşmakta, her şeyi bilir görünmekte fakat gerçekte hiçbir şey bilmemekte, ayrıca kötü örnek olarak kamu hizmetlerine olumsuz etkiler yapmaktadırlar.

Yeni sistemimizin de hataları, eksikleri ve boşlukları olabilir ve olacaktır. Bu dondurulmuş bir sistem değildir. Uygulama sırasında günün ihtiyaçlarına göre hatalar düzeltilir, eksikler tamamlanır ve boşluklar doldurulabilir.

Finansman bakımından da geriye dönmeyi düşünemeyiz. Çünkü 1963 yılında yeni rejimin hazırlıklarına başlandığı sıralarda T.B.M. Meclisinin çeşitli komisyonlarında yalnız personelle ilgili 138 kanun tasarı ve teklifi vardı. Bunların mali portesi 2,5 milyarı geçiyordu. Yeni Kurulan Devlet Personel Dairesinin Çalışmalarına itimat lütfeden T.B.M. Meclisi ve yasama organlarının ve Hükümetlerimizin üstün gayretleri ile bunlar geriye bırakıldı. Böylece mali yönden de durumun ciddiyeti ortadadır. Daha fazla beklemek, bizleri yeniden çeşitli finansman problemleri ile karşı karşıya bırakabilir.

Bugün için bütçeye sanıldığı kadar fazla yük olmadan, küçümsenemiyecek bütçe imkânlarımızla kanunu uygulamaya geçebilme imkânlarına sahibiz.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına giren kurumların 1961 - 1966 yılları bütçe ile verilen ödeneklerle kesin hesap cetvellerine göre 1961 - 1964 yılları ödenek bakiyeleri aşağıda karşılaştırılmıştır:

(Rakamlar 000.000 ilâvesiyle okunacaktır)

	1961	1962	1963	1964	1964	1966
Bütçe ile Verilen	2.584	2.804	3.625	4.021	4.202	4.458
Yıl Sonu İptal Edilen	240	294	339	369		

1961 - 1964 Yılları Kesin Hesap Cetvellerine göre bütçe ile verilen ve yıl sonu iptal edilen personel ödenekleri arasında yaklaşık olarak % 10 oranında bir tasarruf mevcuttur. Bu tasarrufa 250 - 350 milyon tutabilecek vekâlet ve çeşitli ek görevleri katmak gerekecektir. Buna Personel Reformu için 1966 yılı Maliye Bakanlığı bütçesine konulan 470.000.000 liralık ödenekden 250.000.000 lirasının Silâhlı Kuvvetler Personel Kanunu Tasarısı için ayrıldığı yetkililerce belirtildiği gözönüne alınırsa geriye kalan 220.000.000 liranın da yukarıdaki rakamlara eklenmesi suretiyle 1964 yılında: (369 + 350 + 220 = 939) milyon lira karşılık ödenek mevcut olduğu; bunun 1964 personel genel ödenekler toplamına oranının % 21 e ulaştığı görülür. Bu da personel reformunun finansmanı için küçümsenmiyecek bir rakamdır. Ancak her geçen gün, kurumlar hizmet artışı gerekçesiyle bu karşılıkları eritmektedirler.

DEVLET PERSONELİ VE SOSYAL HAKLAR

Fahri DALSAR
Devlet Personel Dairesi Müşaviri
(İktisatçı)

1 — Sosyal hakların doğuşu, ilk anlayış, yardımdan hakların meydana gelmesi,

2 — Sosyal hakların emek karşılığı olup olmadığı, ödeme şekilleri,

3 — 657 sayılı kanuna göre sosyal haklar anlayışı, emeklilik, ikramiye, konut meselesi, mahrumiyet yeri ödeneği, tahsil bursu, giyecek, yiyecek ve yakacak yardımları, aile ödeneği, doğum yardımı,

4 — Sendikalar ve ilk hareketler.

1 — SOSYAL HAKLARIN DOĞUŞU :

Devlet personeli için bugün düşünülmüş ve kabul edilmiş olan sosyal hakların neden ibaret olduğunu açıklamadan önce, bu anlamın doğuşu üzerinde biraz durmak yerinde olur. Bir kişinin hayatı ile toplumun hayatı arasında bir benzerlik vardır. Kişinin bütün hayat devresi bolluk içinde geçmediği gibi, toplumun da birbirine benzemiyen çağları vardır. Toplumun dayanıklı olması kişilerinin dayanıklı olmasiyle mümkün olabilir. Bu anlayış çok eski zamandanberi kabul edilmiş, bazan dinin etkisi veya bir otoritenin devamını sağlaması noktasından ele alınarak, toplum içinde yardıma muhtaç olanları koruma arzuları yüzyıllar boyunca sürüp gelmiştir. Parasız **Aşevleri** (imaretler) açılması birinci etkiye dayandığı gibi, bir derebeyinin veya devlet şefinin etrafında çalışanları koruması da bir otoritenin devam ettirilme arzusundan başka bir şey değildir. Bununla beraber, her iki durumda da bir toplumu meydana getirenleri güçlü kılma duygusu vardır.

Başlangıçta bir **lütuf** veya **atıfet** olan yardımlar zamanla bir **hak** gibi istenmeye başlayınca toplum düzeninde bir hayli değişmeler olmuş, bugün **(Patron)** dediğimiz şey gerçek anlamiyle **(Hâmi)** sıfatı olmaktan çıkmış, **(Memur** = emredilen) değil, şahsiyeti olan ve bir **hizmet gören** (Fontionnaire) anlamını kazanmıştır.

Sosyal yardımları bugünkü modern anlayışı ile **Sosyal güvenlik** terimleriyle ifade etmek yerinde olur. Sosyal güvenlik tedbirleri toplumun büyük ölçüde sıkıntıya düştüğü devrelerde kendini belli ettirmektedir. Bu tedbirlerin yetersiz olduğu zamanlarda bilhassa idareye karşı hoş sayılmayan hareketler başgöstermekte, bu durumdan bazı politikacılar faydalanmaya çalışmaktadır. Bu hareketleri tevşik etme ve buna göre **doktrinler** kurma temayülü de başka türlü izah edilemez. Adına **sosyal politika** dediğimiz güvenlik tedbirlerinin bazı memleketlerde çok gelişmiş olması ve başarılı olması diğer memleketleri de yanı yolda yürümeğe zorlamaktadır. Bu tedbirlerin iyi şekilde düzenlenmediği memleketlerde çetin mücadeleler olmakta, memleketin sosyal yapısında sarsıntılar meydana gelmektedir.

Devlet personeli'nin, büyük kütlenin içinde kendine has hizmeti dolayısiyle, aynı sosyal haklardan faydalanmak istemesi tâbiî bir sonuçtur. Buraya kadar olan düşüncemizden çıkan şudur ki, başlangıçta bir taraflı yardımlar şeklinde olan güvenlik bugün yeni anlam kazanmış, çalışan kimselere kanunlarla bir takım haklar tanınmış, bu haklar çok defa emek karşılığı verilen aylıkların dışında bir ödeme olarak kabul edilmiştir. Bu yeni anlayışa rağmen, eski bir alışkanlıkla kanunlarda ve aynı metinde sosyal haklardan bahsedilirken, **(yardım)** dan da bahsedilmektedir. Diğer bir anlatışla, sosyal ödemeler bir bağış veya bir taraflı bir yardım değil, **sözleşmelerden - statülerden -** doğan bir hak anlamında olmalıdır.

2 — SOSYAL ÖDEMELERİN EMEK KARŞILIĞI SAYILMASI :

Türlü şekilde yapılan sosyal ödemeleri gerçekte personelin aylığına yapılan **zamlar** gibi telâkki edebilir miyiz? Ekonomik anlamla buna olumlu karşılık vermek mümkündür. Fakat sosyal ödemelerin şahıslara göre değiştiği dikkate alınırsa, aynı hizmet yapan kimselere birbirinden farklı ödemelerin yapılmış olması ekonomik bir anlayışa dayanmaz. **Eşit hizmete eşit ücret** verilmesini öngören yeni anlayış da bu bakımdan anlamını kaybedebilir. Eğer ekonomik anlayış idarede hâkim olsaydı, mümkün olduğu kadar sosyal ödemeleri az olan personelin hizmete alınması yoluna gidilirdi.

Sosyal güvenlik tedbirlerinin geri kalmış memleketlerde daha çok kendisini gösterdiği bir gerçektir. Bunun diğer bir anlamı, personeline her türlü ihtiyaçlarını karşılıyacak ka-

dar ücret veremiyen memleketler, önceden kabul edilen şartlarla bazı personele bir takım ödemeler yapmaktadır. Sosyal ödemelerin en az yapıldığı memleket Birleşik Amerika Devletidir. Personel eline geçen ücretle kendi sosyal hayatını nasıl düzenliyeceğini hesap edebilmekte ve ona göre hareket etmektedir. Yapılacak hizmetin ücreti önceden takdir olunmakta, talip olanlar bu ücretin dışında başka bir şey beklememektedir. Buna karşılık, sosyal ödemelerin yapıldığı memleketlerde, bu haklardan geniş ölçüde faydalanabilmek için doğum sayılarını artırma temayülü görülmektedir. Kaldı ki, geçimin zorlaştığı yerlerde nüfus ayarlamasına ihtiyaç bulunmaktadır, bu sebeple sosyal ödemelerin kesilmesi gibi bir yol tutulması daha mantıkî görünür. Bu yanlış anlayışı önlemek için, hizmet sahibine yeteri kadar ücret vermek en normal yoldur. Eline geçen paranın imkânları ölçüsünde personeli aile yapısında iradeli kılmak akla uygun görünmektedir.

Sosyal ödemelerin şekil bakımından büyük zorlukları olduğunu da işaret etmek gerekir. Bu maksatla ayrıca personel kullanılması, türlü formalitelerin yerine getirilmesi, çeşitli kayıtlar tutulması, emek, malzeme ve zaman harcanması ödemelerin maliyetini haylıca artırmaktadır. Bazı hallerde bu harcamalar ödemelerin üstüne çıkmakta, dolayısiyle devletin personel giderleri lâyık olduğu yere gitmemektedir. Diğer bir ifadeyle, sosyal ödemelerin mümkün olduğu kadar belli yönlere ayrılarak, ücret seviyesini üstün tutmak ve daha tatmin edici hale getirmek yerinde olur.

Uygulama olarak görüyoruz ki, sosyal haklar aylıkların birer ilâvesi olmakla beraber, bu ilâvelere her zaman el koymak mümkün değildir. Meselâ, emeklilik konusunda uzun yıllardan sonra ve bir takım şartların gerçekleşmesiyle ödemeler yapılmaktadır. Şayet bunları aylıkların birer ilâvesi diye önceden verebilseydik, bütçesine hâkim olamıyan veya türlü risklere maruz kalan personelin kötü durumda kalması mümkündü.

Sosyal hakların ödeme şekline ve bunun garantisine de biraz dokunmak yerinde olur. Özel sektördeki sosyal haklar bugünkü halde çalışılan işletme tarafından değil, ayrı bir kurum **(Sosyal Sigortalar)** tarafından karşılanmaktadır. İşletme ve çalışanlar her ay verdikleri primlerle ilerideki risklerini sigorta etmiş oluyor. Bu şeklin önemi çalışılan yerin türlü sebeble ödeme kabiliyetini kaybetmesi halinde, çalışan kimsenin haklarının korunmuş olmasıdır. Devlet sektöründe ise, genel olarak sosyal haklar devlet tarafından karşılanmakta veyahut bir **fon**'dan (Sandıktan) karşılanmaktadır. Devletin iflâs etmesi bahis konusu olmamakla beraber, malî sıkıntılara düşmesi ve zaman zaman sosyal yardımları geriye bırakması mümkündür. 657 sayılı kanun çalışanların bu yönden durumlarını sağlamlaştırabilmek için Sosyal Sigortalar sistemine doğru bir adım atılmasını prensip olarak kabul etmiş bulunmaktadır. Bu sistemin normal bir sigorta esasına dayanmasından dolayı, ödenen primlere karşılık ödemelerin bir hak olarak her zaman istenebilmesi tabiidir.

3 — 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE SOSYAL HAKLAR ANLAYIŞI :

Zamanın şartlarına uyması bakımından kolayca artırılması mümkün olmayan aylıkların sosyal haklar dolayısiyle tatmin edici hale getirilmesi bu kanunun esprilerinden birisidir. Birbirinden farklı ve türlü risklere maruz devlet personelinin hepsine aynı ölçülerle aylık verilmekle beraber, sosyal haklar fazla riskli olanları ön plâna almış bulunmaktadır. Şimdi sırasiyle sosyal hakları teşkil eden maddelere dokunalım :

a) Emeklilik : Şimdiye kadar, hizmette bulunan personelle emekli olan personel birbirinden ayrı sayılmış, memur aylıklarında husule gelen yükselmeler çok sonra ve daha düşük ölçüde emekli aylıklarına tatbik edilebilmiştir. Kaldı ki, bir emekli de devletten aylık aldığına göre, devlete bağlı demektir. İzinli bulunan bir memur nasıl ki aylıklarını almaya devam ediyorsa, emeklinin de tıpkı izinli bir memur gibi sayılması tabiidir. Bu nedenle, çalışan personelin aylıklarında husule gelen değişmelerin aynen emekliye de uygulanması gerekir. Yeni kanun, bu espri altında yeniden düzenlenmesine ihtiyaç duyulan emekli mevzuatı için bir reform getirmektedir. Bu anlayış diğer sosyal haklar için de aynen ele alınacak, doğum, ölüm, sağlık bakımı yönünden, çalışanla emekli arasında bir ayrım olmıyacaktır. Emekli aylığı hizmetin değerine ve hizmet süresine bağlı olduğundan, artık çalışamıyacak durumda bulunan bir kimsenin eline geçecek olan paranın en az geçim sınırına yakın bulunması gerekir. 669 sayılı kanunla, emeklinin eline geçecek miktarın **aşağı sınırı** tesbit edilmiştir ki, bu suretle emekli rejimine bir yenilik getirilmiştir. Özel sektörde olduğu gibi, bu sınır şimdilik (250) lira olarak kabul edilmiş olmakla beraber, Bakanlar Kurulu karariyle, memleketin ekonomik ve malî şartlarının uygunluğu ölçüsünde bu sınır yükseltilebilecektir.

Emekli aylıklarında iki yön vardır. Birisi, emekli olan kimsenin eline geçecek miktarın çalışırken eline geçen miktara mümkün olduğu kadar yakın olması, diğeri, aynı şartlarda ve aynı primleri ödeyen kimselere aynı hakların tanınmasıdır. Sosyal hakların çok gelişkin olduğu memleketlerde emeklilerin aylıklarıyla çalışanların aylıkları arasında ya hiç fark yok veya çok az bir fark vardır. Yüzde yetmiş beş oranında çıkan memleketler çoğunluğu teşkil etmektedir. Memleketimizde sivil personelin

(30 yıllık hizmetten sonra) almakta olduğu aylığın yarısı verilmektedir. Buna karşılık askerlerde yüzde yetmiştir. İtibarî zamlarla bu miktar bazan normal aylığa göre daha fazla olmaktadır. Böyle bir sistem ayrı ayrı sandık rejimine bağlı olmak ve farklı prim ödemek şartiyle mümkündür ve daha isabetlidir. Halbuki aynı süre içinde, aynı ölçüde prim verenler aynı sandıktan farklı haklar elde edince, bir taraftan diğer taraf zararına hareket ettiği anlamı çıkar, diğer bir deyimle, bir deyimle, bir taraf diğer tarafın primlerini kısmen kendi tarafına çekmiş olmaktadır. Aylıklarda olduğu gibi, yapılan yükselmelere parelel olarak primlerin de artırılması şartiyle, herkes için aynı hakların doğması sosyal eşitlik noktasından daha çekici olur. Aksi halde, hizmet sınıfları arasında bu yönden bir çekişme olması normal sayılmalıdır. Kaldı ki, aynı primi ödeyenlere ve aynı süre hizmette bulunanlara farklı ödeme yapılması da hizmetler arasında bir üstünlüğün peşinen kabul edilmesi demek olur.

Emekli olanlara verilen ikramiye miktarı yeni kanunla (30 yıl çalışanlar için) 15 aylık tutarına çıkartılmıştır. Bu yoldaki prensip, çalışılan her yıl için yarım aylık tutarında bir ödemedir. Bununla beraber, 30 yıldan artık olan yıllar dikkate alınmamaktadır. Arzu olunur ki, devlet hizmetinde 30 yıldan daha fazla çalışmış olanlar için esas prensip aynen uygulanmaya devam olunsun. Bugünkü sınırlama devletin ödeme kabiliyetinin henüz olgun durumda olmamasından ileri gelmektedir. Kanun'daki **(İkramiye)** sözü bir lütuf gibi görünmekle beraber, gerçekte, özel sektördeki anlayışa göre, bir **kıdem** (Eskilik) ödemesi ve gelişmenin bir payıdır. Sürekli ve iyi bir hizmetin her yönde bir gelişmeye yardımcı olduğu kabul olunursa, ayrılış sırasında ödenen bu parayı ikramiye, yani bir lütuf saymak yerinde olmaz, belki ödenmeyen ve biriken hakların toptan geri verilmesi demek yerinde olur.

b) Diğer sosyal haklar : Memleketlere göre çeşitli sosyal ödemeler vardır. Emeklilikten başka en önemli ödeme **sağlık bakımı** için olandır. 657 sayılı kanun (Mad. 188) sağlık bakımını eskisinden çok farklı olmak üzere genişletmiş durumdadır. Personelin kendisinden başka, çalışmayan eşi, çocukları, bakmakla yükümlü olduğu kimseler, hastalık ve analık hallerinde sosyal ödemelerden faydalanacaklardır. Bu haklardan emekli olan personel de aynen istifade edecek, onun dul ve yetimlerine de aynı ödemeler yapılacaktır. Bu maksatla bir özel kanun çıkartılması öngörülmüş ve bir **sosyal sigorta** sistemi kurulması kabul edilmiştir.

K o n u t meselesi : Sosyal yapıda önemli konulardan birisi de **K o n u t**'tur. Geçimini sınırlı bir aylıkla sağlamakta olan devlet personelinin genç yaşta duyamıyacağı bu ihtiyacı evlenme dolayısiyle duyması tabiidir. Bu ihtiyaç iki bakımdan önemli görülüyor, birisi zaman zaman memleketin başka başka yerlerinde çalışmak zorunda olan personel, gittiği yerde kendisine uygun bir oturacak yer bulmak, diğeri şahsî mülk olmak üzere bir eve sahip olmak ister. 657 sayılı kanun bu ihtiyaçları iki şekilde karşılama yolundadır. Birisi, gereken yerlerde devlet personeline kiraya verilmek üzere, devlet sektöründeki kurumların bütçelerine ödenekler konacak, İmar ve İskân Bakanlığı kanaliyle, bir plâna göre, konutlar yaptırılacaktır. Diğer şekil, emekli sandıklarında personelin vereceği primler ve sandığın yardımı ile gerçekleşek, belli süre ve hizmetten sonra, herkese bir konut sağlanacaktır. Genç kalınmamak şartiyle bu sistemin gerçekleştirilmesi devlet personeli üzerinde en olumlu etkiyi yapacaktır.

M a h r u m i y e t yeri riskinin karşılanması : Yapılan hizmetlerin çok zaman aynı şeyler olmakla beraber, personelin hizmet dışı ihtiyaçları her yerde aynı ölçüde karşılanma kolaylığına sahip değildir. Bu yönden avantajı daha az olan yerde çalışanlar bir takım yokluğa katlanma zorundadır. İşte bu zorluğu kısmen karşılıyabilmek üzere, yeni kanunda, sosyal sayılabilen bir ödeme şekli ihdas olunmuştur. Bu sistem, 1930 yıllarında uygulanmak üzere kanunlarda yer almış, fakat hiç bir vakit uygulama olmamıştır. Vaktiyle İngilizler Hindistana eleman gönderebilmek için özel şartlar teklif etmişler, karşılıklı pazarlık suretiyle, en kötü yerlere öğretmen, doktor ve diğer personeli yollama kolaylığını elde etmişlerdir. Yeni kanuna göre, mahrumiyet yerleri dört katagoriye ayrılmakta, her yılın bütçesi çıkarken, en büyük mahrumiyet yerleri için ödenecek bir miktarı tesbit ettikten sonra, yerine göre bu miktarın tümü veya dörtte üçü, yarısı ve dörtte birisi verilecektir. (Bazılarının anladığı gibi, mahrumiyet yeri ödeneği aylıkların tümü veya bunun dörtte üçü, yarısı veya dörtte birisi değildir!)

Mahrumiyet yerlerinin tesbiti ve derecelendirilmesi, sosyal, ekonomik, kültürel ve sağlık hizmetleri bakımından eksikler dikkate alınmak suretiyle olacaktır. Mahrumiyet yerlerinde çalışanlara verilecek ödenekten başka, derece farkı gözetmeden, aynı yerde personelin çoğunu okutacak orta dereceli okul yok ise, personel çocuğunu yatılı bir okulda okutmak istediği takdirde, Millî Eğitim Bakanlığınca kabul edilen yıllık pansiyon ücretinin yüzde ellisi oranında bir indirim yapılacaktır. Özel pansiyonlarda okuyan çocuk için de, kabul edilen resmî ücretin yarısını geçmemek üzere yardım yapılacaktır. **(Öğretim Bursları)** adını taşıyan bu ödeme bir takım şartlara bağlanmıştır. Çalışanlar ve halen uygulanan mevzuata göre, devlet personeli çocuklarına yatılı okullarda yüzde yirmi beşe kadar bir indirim yapılmaktadır.

Giyecek, yiyecek, yakacak yardımları : Hizmetin şartlarından dolayı, bir kısım devlet personeline giyecek verilmesi, yüksek yerlerde hizmet görenlere yakacak sağlanması, öğle vakti uzak yerlere gidip gelme zorunda olanlara öğle vakti verilecek yemeklerde devletin de yardımcı olması prensip olarak yeni kanunla kabul edilmiştir. Bunlar için özel tüzükler hazırlanmaktadır. Bu gibi ödemeleri mahrumiyet yeri ödeneği şeklinde düşünmek mümkündür.

Aile yardımı ödeneği : Bilindiği gibi, bugün devlet personelinin yaşayan her çocuğu için ayda on lira ödenmektedir. Yeni kanunla, çocuklar için bu ödeme daha olumlu şekilde uygulanacak, bundan ayrı olarak, eşleri çalışmayan devlet personeline ayrıca bir aile ödeneği verilecektir. (Mad. 202 - 206).

D o ğ u m ve Ölüm yardımı : Bir çocuğu meydana gelen devlet personeli şimdiye kadar belli bir miktar üzerinden doğum yardımı yapılıyordu. Yeni şekilde, doğum yardımı her yılın bütçesiyle kabul edilecek miktarlar üzerinden yapılacak, bu suretle, zamanın ihtiyaçlarına uyulacaktır (Madde : 207).

Personelin ölümü halinde ailesine iki aylık tutarında bir ödeme yapılacağı gibi, eşinin veya çocuklarının ölümü halinde birer aylık tutarında ödeme yapılacaktır (Madde : 208). Ayrıca, personelin cenaze masrafları da devlet tarafından karşılanacaktır (Madde : 210).

Sosyal hakların korunması ve sendikalar :

Başlı başına bir konu teşkil eden sendika kurma hakkı da yeni kanunun çıktığı ayda ve ayrı bir kanunla devlet personeline verilmiş bulunmaktadır. Kendi kendini organize etme ve meslekten doğan hakları topluca korumaya yarayan sendikacılık ferdlerin özel durumları için de bir garanti teşkil etmektedir. Anlayışlı bir sendikacılık hareketiyle daha dengeli bir devlet hizmeti sağlanacağından şüphe edilemez. 1947 de kurulan işçi sendikalarının bugünkü gelişmesi Türkiye için takdire lâyıktır. Memleketin aydın zümresini teşkil eden devlet personelinin bu yolda çok daha başarılı olması beklenebilir. Şimdiden sayıları 300'e yaklaşan personel sendikaları bir taraftan toplulaşmaya çalışırken, diğer taraftan neşriyata başlamış ve idare ile karşı karşıya gelerek haklarının korunması için harekete geçmişlerdir. İlk genel kurul toplantıları çok sıcak olmakta, etraftan yakın ilgi görmektedirler. (Bu konuyu ayrıca ele almak yerinde olur).

SAYIN OKURLARIMIZ

Gelecek sayımızı, toplumumuzu birinci derecede ilgilendiren sosyal güvenlikle ilgili kurumlara ve idareye ayırmış bulunuyoruz.

a — Genel Mahiyette Sosyal Güvenlik,

b — Sosyal Güvenliğin Tarihî Gelişimi,

c — Emekli Sandığı,

d — Sosyal Sigortalar Kurumu,

e — Ordu Yardımlaşma Kurumu,

f — Vakıflar Genel Müdürlüğü,

g — Türkiye Kızılay Derneği,

h — Çocuk Esirgeme Kurumu - Yardım Sevenler Derneği.

i — Çeşitli idare sorunları,

Bu konular üzerinde nazarî ve tatbikî çalışma yapan uzman ve aydınlarımızın yazılarına dergimizin sayfaları açıktır.

Yazılarınızı bekler, şimdiden teşekkür ederiz.

MERKEZ VALİLERİ

İhsan OLGUN
Danıştay Onuncu Daire Başkanı

Türk Anayasası, İdarenin kuruluş ve görevlerini merkezden yönetim ve yerinde yönetim prensiplerine göre düzenlemiş, İl İdaresinin yetki genişliği esasına dayandığını tesbit etmiştir.

İdarenin kuruluş ve görevlerinin bir bütün olduğunu, illerin coğrafi durum, iktisadi şartlar ve kamu hizmetlerinin gereklerine göre sınırlandırılacağını açıklamıştır. Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asıl ve sürekli görevlerin de memurlar eliyle görüleceğini, memurların ise atanmalarının, ödev ve yetkilerinin aylık ve ödeneklerinin ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenleneceğini hüküm altına almıştır.

Anayasa'nın bu açık emrinden kuvvet alan İl İdaresi Kanunu da Türkiye'nin coğrafi durumu ve ekonomik ilişikleri bakımından illere bölüneceğini, İl Genel İdaresinin başı ve merciinin vali olduğunu, valinin ilde devletin ve hükûmetin temsilcisi, ayrı ayrı her bakanın mümessili ve bunların idarî ve siyasî yürütme vasıtası olduğunun ; İlin Genel İdaresinden her bakana karşı ayrı ayrı sorumlu bulunduğunu adlî ve askerî kuruluş dışında kalan bütün devlet daire ve kuruluş ve işletmelerini özel iş yerlerini, özel idare ve belediye köy idareleriyle bunlara bağlı tekmil müesseseleri denetlemeğe yetkili olduğunu, il sınırları içinde huzur ve güvenliğin kişi dokunulmazlığının, tasarrufa müteallik emniyetin, kamu esenliğinin sağlanması ve önleyici kolluk yetkisinin valinin ödev ve görevlerinden olduğunu ve bu maksadı sağlamak için il sınırları içinde bulunan genel ve özel bütün kolluk ve kuvvet kuruluşlarının valinin emri altında bulunduğunu, bu kuvvetlerle dirlik ve düzeni sağlamaya yetkili bulunduğunu, il içindeki kolluk kuvvetleriyle bastırılamıyacak olağan üstü ve anî hâdiselerin cereyanı karşısında karşısında kalırsa en yakın askerî (Kara Deniz, Hava) Kuvvetleri Komutanlarına başvurarak yardım istiyeceğini ve bu isteğin de derhal yerine getirileceğini açıkça belirtmiştir.

İdare tarihimizde Türk annelerinde geçmişi çok şerefli olan valinin yeri ve görevi böylece anlaşıldıktan sonra, bu gün idare ne haldedir?

Türkiye mülkî bölünüş bakımından 67 ile ayrılmıştır. Şüphesiz her ilin başında bir vali vardır. Ayrıca bu normal idare kuruluşu dışında bir o kadar vali de halen merkezde İçişleri Bakanlığı emrinde çalıştırılmaktadır.

Her biri kendi alanında birer değer olan, yıllarca yurdun her köşesinde temiz ve namuslu bir çalışma ve başarılı bir hizmet hayatından sonra valilik makamına yükselmiş olan bu güzide kişiler, fiilen İstanbul, Ankara, İzmir, Adana gibi illeri muvaffakiyetle idare etmişlerdir. İyi yetişmiş ve iyi bir devlet terbiyesi almış halk idaresinin halka yararlı yönlerini bilen ve uygulayan bu zevat beklenmedik bir anda merkeze alınmakta ve faal hizmetten, il başında çalışma imkânından yoksun bırakılmaktadırlar. Memleketimizde uzun yıllar İçişleri Bakanlığını şerefle yürüten rahmetli Şükrü Kaya bir genelgesinde şöyle der : (her meslekte olduğu gibi idarede de bilgisiz ve yolunu şaşırmış insan bulunabilir. Benim prensibim, kötülüğü bir bölgeden o bir bölgeye nakletmek değil, bulunduğu yerde bertaraf etmektir.)

Bu çok güzel bir prensip ve iyi bir sözdür. Bir insan ya kamu hizmetlerinde yararlıdır veya değildir. Yararlı ise lâyık olduğu bir yerde çalıştırılmalı, değil ise Devletle ilgisi kesilmelidir. Bu iki yoldan gayri üçüncü bir maslâhatı idare yolu yoktur. Memleketin en çetin devirlerinde gözünü kırpmadan sorumluluk yüklenen, vazife yapan bu yiğit yürekli insanlar en karışık bir seçim sistemi içinde 10 Ekim Seçimlerini yapmışlar, yurtta dirlik ve düzeni sağlıyarak hakkın tahakkukuna ve seçimin selâmetine hizmet etmişlerdir.

Vali, hizmet gördüğü ilde devletin temsilcisidir, hiçbir siyasî zümrenin hukuk dışı arzularının uygulayıcısı âleti değildir. Hukuk dışı keyfi davranışlara dayanma cesaretini gösteren haktan ve kanundan ayrılmayan devlet memurlarının adetleri arttıkça, demokratik idarenin fiilî neticeleri vatandaş önünde şerefli bir itibar kazanır. Anayasamızın koyduğu prensiplerden biri de, iktisadî ve sosyal hayat ve adalete, tam bir çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır seviyesini sağlamaktır. Plânlı ve programlı iktisadî sosyal ve kültürel kalkınma bu amaca yönelmekle mümkün olur. Bu ise hizmete, hizmetin eri ve ehli insanları lâyık oldukları yere getirmekle mümkündür. Bu günkü durum, bu görüşün tamamen tersinedir. Merkez valisi veya tetkik kurulu üyesi olarak çalıştırılan elemanlar İçişleri Bakanlığında yıllarca illerin başında başarı ile hizmet görmüş ; mazileri, sicilleri, çalışmaları, başarıları denenmiş insanlardır.

Bu yetişmiş insanlar, merkez valisi adı altında - işsiz güçsüz - bakanlıkta oturtulmaktadır. Devletin ve idarenin bu kuvvetten faydalanmaması cidden hazin bir uygulamadır. Bu kötü uygulamaya süratle son vermek gereklidir.

PERSONEL KANUNLARININ EMEKLİLİK REJİMİNE ETKİSİ

●

EMEKLİLİK REFORMU

Behiç ERDEM
Bütçe ve M. Kont. Gn. Md. Müşaviri

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu kanun esaslarına uygun olarak hazırlanacak Özel İdare, Belediye ve İktisadî Devlet Teşekkülleri Memurları ile Silâhlı Kuvvetler, Hâkimler ve diğer Personel Kanunları, resmi sektörde çalışan personelin sosyal güvenliğinin korunmasını sağlayıcı yeni hükümler getireceğinden, sosyal güvenliğin diğer bir kolunu temsil eden Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununda bu konulara paralel olarak değiştirilmesi zarurî bulunmaktadır.

Şuna işaret etmek yerinde olurki, personel kanunlarının uygulanmasına başlanmamış olsa dahi, Emekli Sandığı Kanununun bu güne kadar cereyan eden tatbikatından elde edilen sonuçlara nazaran, bu kanunun tüm olarak değişikliğe tâbi tutulmasının kaçınılmaz bir zorunluluk arzettiği görülecektir.

Bu lüzumu belirtebilmek için, emeklilik müessesesinin memleketimizde bu güne kadar tertip ettiği seyri kısaca gözden geçirmeyi faydalı bulmaktayız.

Tarihçe :

Memleketimizde emeklilik müessesesinin Osmanlı Devletinin kurulduğu tarihten, hatta Selçuk Türklerinden beri mevcut olduğu bir çok tarihî kayıt ve belgelerden anlaşılmakta ise de, modern anlamda ilk emeklilik rejiminin Tanzimattan sonra yurdumuzda tatbikine başlanıldığı görülür.

Evvelâ 1836 yılında subay ve erlere, kısa bir süre sonra da, Devlet memurlarına ait kadroların bir esasa bağlandığı 1880 (1296) tarihli Maaşat Kararnamesine mütenazır olarak tanzim olunan 1881 (13.Şevval.1298, 26.Ağustos. 1297) tarihli «Memurini Mülkiye Terakki ve Tekaüt Kararnamesi» ile Mülkî memurlarla dul ve yetimlerine emeklilik hakkı tanınmıştır.

Bu kararname, muhtelif tarihlerde yapılan bazı değişiklik ve eklerle 28 yıla yakın bir süre uygulandıktan sonra yerini daha şumullü hükümler taşıyan 11/Ağustos/1909 (1325) tarihli Askerî ve Mülki Tekaüt Kanunlarına terketmiştir. Bu kanunlarla, prim (aidat) esasına dayanan bir emekli rejimi tesis edilmiş ise de, gerek en mühim gelir kaynağı olan iştirakçilerinin yeter sayıda olmayışı ve gerekse kuruluşunu müteakip harplerin peş peşine sıralanması bu müesseseyi mali bakımdan zor bir duruma düşürdüğünden, Cumhuriyetin ilk yıllarında bu kanunların uygulanmasına da son verilerek, 1/6/1930 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 3/6/1930 tarihli ve 1683 sayılı «Askerî ve Mülki Tekaüt Kanunu» ile «Bütçe» sistemine dayanan bir emeklilik rejimine geçilmiştir.

Bu kanunla, genel bütçeye giren askerî ve mülkü personelle birlikte, katma ve özel bütçeli idareler ile İstanbul ve Ankara Belediyeleri mensupları da emeklilik haklarından faydalandırılmışlardır.

Mensuplarına emekli aidatı verme külfeti yüklenmeden devlet bütçesinden emeklilik hakkı sağlayan bu müessese dışında kalan kurumlar personeli bütçesinden emeklilik hakkı sağlayan bu müessese dışında kalan kurumlar personeli için ise, peyderpey aidat esasına dayanan münferit sandıklar teşkil edilmiştir. Bunlar kuruluş sırası ile Devlet Demir Yolları, Tekel İdaresi, Devlet Deniz Yolları, Ziraat Bankası, Merkez Bankası, Emlâk ve Kredi Bankası, Askeri Fabrikalar, Belediyeler, ve İller Bankası Devlet Ekonomi Kurumları, Köy Öğretmen ve Köy Sağlık Memurları, Emekli Sandıklarıdır. Daha sonraları, bu sandıklardan genel bütçe ile belediye bütçelerinden ücret alan «Hizmetler» de faydalandırılmışlardır.

«Bütçe» ve «Sandık» sistemlerinin aynı zamanda mevcut bulunduğu bu karma rejimde, eskiye nazaran çok daha geniş bir zümre sosyal güvenlikten faydalanmıştır. Ancak, her müessesenin iştirakçilerine tanıdığı haklar arasında diğerine nazaran bazı farklılıklar mevcut oluşu, bütçe ve sandık sistemine tabi idarelerin birinden diğerine geçenlerin emeklilik haklarının devirlerinde (statü ayrılığı sebebiyle) bazı hakların kaybedilmesi, bu sistemin mühim aksaklıkları olarak kendisini göstermiştir. Diğer taraftan, bütçe sistemine tabi olanların sayılarının artması, para kıymetindeki düşüşler sebebiyle aylıklara zam yapılması hazineye mühim malî külfeti mucip olduğundan, bütçe ve sendikalara tabi olan bütün memur ve hizmetlilerin tek bir sandıkta birleştirilmesi ve bazı zümrelerin (katma bütçeli idarelerin hizmetleri gibi) daha emeklilikten faydalandırılmaları amacıyla, 17/6/1949 tarihli

ve 5434 sayılı kanunla, 1/1/1950 tarihinden itibaren faaliyete başlamak üzere Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı tesis edilmiştir.

Ancak, hazineden ve kaldırılan sandıklardan devir aldığı iştirakçi sayısı 253.000 i bulan Sandığın malî bünyesi, 5434 sayılı kanunun geçici maddeleri dolayısiyle önemli bir riyazi ihtiyat açığına maruz kaldığından, daha kuruluş yılında sağlam bir dengey ekavuşmaktan uzak kalmıştır. Daha sonra çıkarılan ve emeklilik prensiplerine aykırı hükümler taşıyan konularla açığı daha da arttığından, sandık bu gün bağlanan aylıkların karşılıkları için ayrılan «Tahsis Karşılıkları İhtiyatı» nın ancak yarısına cevap verebilecek duruma gelmiş bulunmaktadır.

Diğer yandan, 1/1/1950 tarihinden bu güne kadar devam eden tahkikat sonunda ; Sandık iştirakçilerine sağlanan hakların yeterli olmadığı, Sandığın İdarî ve Malî bünyesi ile teşkilâtına ait hükümlerin düzeltilmeye muhtaç olduğu anlaşılmıştır.

Emeklilik Kanununda halli gereken problemlerden birisi de, muhtelif tarihlerde, muhtelif hükümlere göre bağlanmış olan emekli, dul ve yetim aylıkları arasında hasıl olan farkların giderilmesidir. Bu farkların, yapılan yükseltmeler ve zamanlarla mümkün olduğu kadar giderilmesine çalışılmıştır. Bu cümleden olacak ; 1909 (1325) tarihli kanunlara göre bağlanmış olan emekli, dul ve yetim aylıklarına 1/1/1950 tarihinden itibaren 5434 sayılı kanunla (evvelce yapılmış olan zamlar ve tahsisat toplamına) % 60, 7236 sayılı kanunla % 110 - 135, son olarakta 282/2/1961 tarihli, 259 sayılı, 25/1/1962 tarihli, 5 sayılı kanunlarla % 35 nisbetinde zamlar yapılmıştır. Keza, 1683 sayılı kanuna göre bağlanan aylıklar, 1/1/1950 tarihinde aynı hizmet ve aynı aylığa göre bağlanması gereken mikdarlara yükseltilmiş daha sonra 7236 sayılı kanunla % 100, 279 ve 5 sayılı kanunlarla da % 35 nisbetinde zamma tâbi tutulmuştur. Nihayet, 5434 sayılı kanuna göre bağlanmış olan emekli, dul ve yetim aylıklarına da, 7236 sayılı kanunla % 100, 279 ve 5 sayılı kanunlarla % 35 nisbetinde zamlar uygulanmıştır.

Bütün bu yükseltme ve zamlara rağmen, emekli, dul ve yetim aylıkları arasındaki farkların giderilmesi mümkün olamamıştır. Çünkü, derecesi, rütbesi, kadro ünvanı ve hizmet süreleri aynı olan hak sahiplerinin emekli aylıkları arasında görülen bu farklar, çeşitli emekli kanunlarındaki değişik hükümlerden ziyade, çalışan personele sağlanan hakların, emekli, dul ve yetim aylıklarına sirayet etmesini sağlayıcı hükümler sevkedilmemesinden doğmuş bulunmaktadır.

İşte, yukarıda kısaca açıklanmaya çalışılan sebeplerle, emeklilik rejiminde köklü bir değişikliğin, bir reformun yapılması zorunlu görüldüğünden, yeni emeklilik rejiminin esas ve prensiplerini tesbit etmek üzere, Başbakanlık Personel Dairesi, Maliye Bakanlığı ve T.C. Emekli Sandığı temsilcilerinin iştirak ettiği bir heyet kurulmuştur.

Bir yıllık çalışma sonunda birinci faaliyet devresini tamamlayan heyet, emeklilik reformunun ilk merhalesini, 669 sayılı kanun ile yeni emeklilik reformunun esas prensiplerini tesbit eden ön raporu hazırlamak suretiyle başarılı bir şekilde sonuçlandırmıştır.

669 SAYILI KANUN VE MEKLİLİK REJİMİNE GETİRDİĞİ YENİLİKLER :

Filhakika, birinci çalışma devresinin mahsulü olan 15/7/1965 tarihli ve 669 sayılı kanun, emeklilik reformunun ilk merhalesini teşkil etmektedir.

Bu kanunla, emeklilik konusunda iki mühim prensip tatbik alanına konulmuştur.

Bunlardan birincisi 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yer almış olan ve diğer yabancı memleketlerde uygulanmakta bulunan «Alt Sınır» prensibinin emekli, dul ve yetim aylıklarına tatbikidir.

Bu gün için 250 lira olarak tatbik edilen bu alt sınır, 669 sayılı kanunun ek maddesinde açıklandığı veçhile, memleketin ekonomik durumu, genel geçim şartları ve malî imkânları göz önünde bulundurularak personel heyetinin istişari kararı alınmak suretiyle Bakanlar Kurulunca artırılabilir. Bu hükümle, işçi ve memur emekli aylıkları arasındaki memur emeklileri aleyhine olan farklılık ortadan kaldırılmış bulunduğu gibi, büyük bir çoğunluğunun aylığı 250 liranın altında bulunan emekli, dul ve yetimlerin, belirli ölçüde asgarî bir hayat seviyesine erişmesi sağlanmıştır.

1/Mart/1966 tarihinden itibaren malî hükümleri yürürlüğe giren 669 sayılı kanunun getirdiği ikinci yenilik de, muhtelif tarihlerde bağlanmış olan emekli, dul ve yetim aylıkları arasında tezahür eden farkların giderilmesi hususunda hükümler taşımasıdır. Her nekadar, bu hükümlerle farklılıkların izalesi tamamen tahakkuk ettirilememiş ise de, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun yürürlüğe girdiği 1/1/1950 tarihinden evvel emekliye ayrılanlarla bunların dul ve yetimlerine bağlanan aylıkların, 1/1/1950 tarihindeki rütbesi, kadro ünvanı, derecesi, fiilî ve itibarî hizmet süresi aynı olanlara o tarihte bağlanması gereken aylık mikdarına getirilmesi sağlanmış bulunmaktadır.

669 sayılı kanunun gerekçesinde ifa edildiği üzere, personel kanunları ile kabul edilen aylıklar nazara alınarak, (gerek 1/1/1950 tarihindeki emsalleri seviyesine getirilen, gerekse 1/1/1950 tarihinden sonra bağlanmış olan) bütün emekli, dul ve yetim aylıkları yeniden bir yükseltmeye tabi tutulduğu, ayrıca personel kanunlarının getirdiği katsayılar aynı sınıf ve dereceden emekliye ayrılanlara da uygulandığı takdirde eski ve yeni emekli, dul ve yetim aylıkları arasındaki farklılık tamamen ortadan kaldırılacağı gibi, yeniden eşitsizliklerin zuhur etmesinin de önüne geçilmiş olacaktır.

Ancak, Sandığın bir yandan bu görevi yerine getirebilmesi, diğer yandan personel kanunları esaslarına paralel olarak tesis edilecek yeni hükümlerin ön göreceği hakları sahiplerine ulaştırabilmesi için yeniden ağır malî külfetlere katlanması icap edecektir.

Bu itibarla, yukarıda temas edildiği veçhile, esasen mühim bir riyazi ihtiyat açığı ile kurulan ve açıkları her geçen gün biraz daha artmış bulunan Sandığın, evvelemirde sağlam malî temellere oturtulması şarttır.

İlk tedbir olarak, halen % 12 nisbetinde (% 6 kesenek, % 6 karşılık) alınmakta olan emekli primlerinin artırılmasını gerekli bulmaktayız. Meselâ, her yıl bir mikdar artırmak suretiyle yakın bir süre sonra % 21 nisbetinde (% 7 kesenek, % 14 karşılık) prim alınması Sandığın mali gücünün büyük ölçüde takviye edecektir.

İkinci bir tedbir de, Sandığın iştirakçılarının bağlı bulundukları kurumların, iştirakçilerinin adedi nisbetinde her yıl Sandığa mali yardımda bulunmasıdır. Sandığın mevcut açığının ancak bu yardımlarla kapatılması mümkün olacaktır.

Üçüncü bir tedbir olarak da, emekliliklere rejiminin prensiplerini zedeleyici ağır malî külfeti mucip kanun tasarı ve tekliflerinden kaçınılması hatıra gelecektir.

657 SAYILI KANUNUN EMEKLİLİK KONUSU İLE ALÂKALI HÜKÜMLERİ :

Şimdide 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun emeklilik konusu ile alâkalı olarak getirmiş bulunduğu hükümleri gözden geçirelim.

1 — SANDIĞA TABİ PERSONEL :

657 sayılı kanun ; 1 - Devlet Memuru, 2 - Sözleşmeli Personel, 3 - Yevmiyeli Personel olmak üzere üç istihdam şekli kabul etmiştir.

Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrasında, Devlet Memuru, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlere devamlı vazife görmek üzere atanan kişiler olarak tarif edilmiştir.

Gerek 657 sayılı kanuna tabi devlet memuru, gerekse hazırlanacak olan diğer personel kanunlarındaki bu tarife uygun, yeni aslî ve sürekli görevlerde devamlı vazife görmek üzere atanan personel, emeklilik rejimine tabi olacaklardır. Sözleşmeli ve yevmiyeli personel emeklilik müessesesi dışında bulunmaktadır.

657 sayılı kanunun geçici 7 nci maddesinde, bütçelerin (E) cetveline dahil tertiplerden alınan kadrolarda çalıştırılan geçici hizmetlilerin, geçici 8 inci maddesinde ; kadroya bağlı yevmiyeli personelin intibaklarının yapılarak bunların daimi memur statitüsüne geçirilecekleri açıklanmaktadır.

Bu hükümlere göre, Devlet Memuru grubuna dahil olan mezkûr personel, aynı zamanda Sandığın iştirakçısı da olacaktır. Bunların Sandığa katılmaları, bu güne kadar uygulanan «işçi niteliği taşımayan bütün memur ve kamu hizmetlilerinin Sandığa tabi olması «prensibine aykırı olmadığı gibi, verecekleri primler sebebiyle Sandığın mali bünyesi takviye edilmiş olacaktır.

2 — YAŞ HADLERİ :

657 sayılı kanunun 44 üncü maddesinde çalışma yaş hadlerinin asgarî ve azami 45 ve 65 olarak gösterilmiş ve Devlet Memurlarının, yaş haddi ile zorunlu olarak emekliliğe çıkarılacaklar yaşların, sınıf tüzüklerinde tâyin edileceği hükme bağlanmıştır.

Sınıflandırma sistemini tatbik eden yabancı memleketlerde, yaş hadleri emeklilik kanunları ile tesbit edilmiş olduğu gibi, memleketimizde de (657 sayılı kanundan önce) yaş haddi hükümleri daima emekli kanunları içinde yer almıştır.

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 40 ıncı maddesinde de azami yaş haddi 65 olarak tesbit edilmiş olmakla beraber, Sayıştay, Danıştay, Yargıtay Başkan ve üyeleriyle Başsavcı ve Başkanın sözcülerinin yaş hadlerinin 3 yıl daha uzatılabileceği, Üniversite Ordinaryüs Profesör ve Profesörlerinin 70 yaşlarına kadar vazife görebilecekleri, Diyanet İşleri mensuplarının bazılarının ise daha uzun süreli veya kaydı hayat şartiyle çalıştırılabilecekleri ayrıca tasrih edilmiştir.

Şu hale nazaran, 657 sayılı kanunun 44 üncü maddesi hükmü tatbike başlanıldığında, halen 65 yaşını doldurmuş olan (yukarıda açıklanan) Sandık iştirakçilerinin yaş haddi ile zorunlu olarak emekliliğe sevkleri gerekecektir.

Bu maddedeki asgari zorunlu emekliye çıkarma yaşının (bazı sınıflar müstesna) yükseltilmesini, lüzumuna işaret etmek isteriz.

Nitekim sınıf tüzük tasarılarında da, en alt derecelerde dahi yaş sınırı 50 den, hatta 55 ten aşağı bulunmamaktadır. Diğer taraftan, Diyanet İşleri ve Üniversite gibi bazı sınıflarda da azami yaş haddinin 65'in üzerine çıkarılmasını (meselâ 70 olmasını) sağlamak bu sınıfların özellikleri icabı faydalı görmekteyiz.

3 — RE'SEN EMEKLİYE SEVK :

657 sayılı kanunun 98 inci maddesinde, hangi hallerde memurluğun sona ereceği gösterilmektedir. Maddenin (C) fıkrasında ; istek, yaş haddi, malûllük, ve sicil sebeplerinden biriyle emekliye ayrılma halinde de memurluğun sona ereceği belirtilmektedir.

Bu hükme nazaran, yeni emeklilik rejiminde re'sen emekliye sevk işlemi, yalnız sicil dolayısiyle emekliye ayırmaya münhasır olacaktır. Bu suretle, 5434 sayılı kanunun 39 uncu maddesinin (b) fıkrasındaki, 30 yıl hizmeti olanların kurullarınca lüzum görüldüğünde yaş kaydı aranmaksızın re'sen emekliye çıkarılabileceklerine dair olan hüküm yeni emeklilik müessesesinin de yer alamayacaktır. Esasen, Fransa hariç bir yerde uygulanmayan bu hüküm, emeklilik hakkının istisnasını teşkil etmektedir.

4 — AÇIKTA KALAN MEMURLAR :

657 sayılı kanunun 91 inci maddesinde ; kadrolarının kaldırılması sebebiyle açıkta kalan memurların, eski sınıf ve dereceleri eşit bir göreve atanmaları mecburî olup, atandıkları göreve başlamayanların memurluktan çekilmiş sayılacakları kabul edilmiş bulunmaktadır.

Bu günkü rejimde, kadroları kaldırılan veya görevden çekilen memurlar kesenek iadesine tabi tutulmaktadır. Yeni emeklilik rejimin'n de bu esası muhafaza edeceği umulur.

5 — SIHHÎ İZİN SÜRESİ :

657 sayılı kanunun 105 inci maddesi hastalık izinlerini tanzim etmektedir.

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun da hastalık izin süresi bakımından memur ve çeşitli hizmetliler ayrı hükümlere tabi tutulmuşlardır. Hastalıkları kanunlarında tâyin edilen müddetlerden fazla devam eden memurlar için malûllük hükümleri uygulandığı halde, çeşitli hizmetliler için hastalık süresi en çok 2 ay olarak kabul edilmiştir.

657 sayılı kanunla, memur ve hizmetli ayrımı kaldırılmış olduğundan, bu kanunun 105 nci maddesindeki hastalık izinleri bunların tamamı hakkında uygulanacaktır.

Madde hükmüne göre, devlet memurlarından 5 yıla kadar hizmeti olanlara 6 ay, 5 - 10 yıl arasında hizmeti olanlara 1 yıl, 10 yıldan fazla hizmeti olanlara 2 yıl, kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli tedaviye ihtiyaç gösteren hastalıklara yakalananlara 3 yıl hastalık izni verilebilmekte, bu sürelerin sonunda iyileşmeyen Devlet Memurları hakkında emeklilik hükümleri uygulanması gerekmektedir.

6 — İŞE ALIŞTIRMA :

657 sayılı kanunun 189 uncu maddesi ile malûllük aylığa bağlanan Devlet Memurlarından çalışma gücünün artırılabileceği umulanların, eski sınıflarında veya yeni sınıf yahut meslekte çalışabilmelerini sağlamak amacıyla işe alıştırmaya tabi tutulabilecekleri hükme bağlanmıştır.

Bu maddenin uygulanabilmesi için, tıbbi «rehabilitation» müesseselerinin kurulmasının ve ilgililerin işe alıştırma süresinden sonra durumlarına uygun sınıf ve derecelere atanmalarını sağlayacak hükümler tesisi gerekmektedir.

7 — EMEKLİLİK İKRAMİYESİ :

657 sayılı kanunun 191 inci maddesi de emeklilik ikramiyesi konusunda yeni bir tatbikata yol açmaktadır. 191 inci maddede hükmü, emekli veya malûllük aylığı bağlanan Devlet Memurlarından emekliliğe tabi fiili hizmet süresi 30 yıl veya daha fazla olanlara, her fiili hizmet yılı için, bağlamaya esas tutulan, aylıklarının yarısının, bir defaya mahsus olmak üzere emekli ikramiyesi olarak verilmesini amil bulunmaktadır. Maddede ikramiye tutarının, bağlamaya esas tutulan aylığın 15 katını geçmeyeceği, 25 - 30 yıl arasında fiili hizmete sahip olanlardan yaş haddi ve malûllük sebebiyle aylık bağlananlara da ikramiye verileceği ayrıca tasrih edilmiştir.

Burada, şu mühim noktaya teması lüzumlu görmekteyiz : 657 sayılı kanunun 89 uncu maddesinden farklı hükümler ihtiva etmektedir. 5434 sayılı kanunda emekli ikramiyesinin, ilk defa emekli, malûllük, dul ve yetim aylığı bağlananlara verileceği açıklandığı halde, Devlet Memurları Kanununun 191 nci Maddesinde, emekli, malûllük aylığı bağlananlardan fiili hizmet süresi 30 yılı dolduranlara bir defaya mahsus olmak üzere emekli ikramiyesi verileceği kabul edilmiştir.

Bu hükme göre, 30 yılı doldurmadan emeklilik veya malûllük aylığı bağlanmak suretiyle ayrılmış ve emekli ikramiyesi almamış olanlardan sonradan tekrar hizmete alınanların, istekle emekliye ayrıldıklarında 30, yaş haddi, malûllük veya ölüm hallerinde 25 fiilî hizmet yılını doldurmuş olması şartiyle bir defaya mahsus olmak üzere emekli ikramiyesinden faydalanabilekleri anlaşılmaktadır.

8 — EMEKLİLİĞE ESAS AYLIK :

657 sayılı kanunun hükümlerinin tatbikine geçildiğinde 5434 sayılı kanunun işlemez hale gelecek hükümlerinden birisi de, 41 inci maddesindeki istekleri üzerine emekliye ayrılanlardan bu aylık veya ücretleri (2) tam yıl olmamış olanların emekli aylıklarının bir alt derece aylık veya ücretlerinin esas tutulmasına dair olan hükümdür.

Filhakika, 657 sayılı kanuna göre, vazife aylıkları her sınıf ve derecede yıllık kademelerde yükseleceğinden son aylığın 2 yıl alınmış bulunması şartı uygulanacaktır. Bu sebeple, yeni emeklilik rejiminde, tam bir yıl alınmış ve keseneği ödenmiş son kademe aylığının emekli aylığına esas alınması hususunda hüküm sevki gerekecektir.

9 — SOSYAL HAKLAR :

657 sayılı kanunun 193 ve 194 üncü maddesindeki Devlet memurlarına konut tahsisi hakkındaki hükümlere mütenazır olacak yeni emeklilik rejiminde hüküm tesisi uygun görülmektedir.

657 sayılı kanunun 202 - 206 ncı maddelerinde yer alan aile yardımı ödeneğinin emekli, dul ve yetimlere de uygulanması zaruridir.

Ayrıca diğer memleketler mevzuatında da görüldüğü üzere emekli dul ve yetimler için «Yardım Sandıkları» tesisi ve bunlar için «bakım ve dinlenme evleri» yaptırılması, yeni emeklilik rejiminde ele alınması gerekli mühim mevzulardır.

Konumuza burada son verirken, gerek personel kanunlarımızın tümünün ve gerekse yeni emeklilik rejimimizin kısa zamanda hazırlanacak bir an evvel tatbikine geçilmesini gönülden temenni ederiz.

DEVLET MEMURLARI KANUNU

ve

MÜLKÎ İDARE ÂMİRLİĞİ

Devlet personel rejimine yeni bir ruh getirmek üzere hazırlanmış ve personelle ilgili muhtelif kanun ek ve tâdillerinde bulunan hükümleri bir araya getirmiş bulunan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun memurlar lehine bazı sosyal imkânlar tanıdığı, tahsil ve görülen vazifenin mesuliyetiyle orantılı maddî tatmini düşünüp, maaşların yıllık konjonktüre göre emsâllerle ayarlanmasını kabul ettiği bir gerçektir.

Diğer taraftan, uzun yıllar dar ve donmuş barem derecelerinin sistemleştirdiği eski rejime nazaran bu ileri anlayışına rağmen, mezkûr kanunun, devlet teşkilâtını bir nevi memuriyet loncalarına bölüp sınıfların ekserisi bakımından kast rejimine soktuğu ve bu yüzden ilerde Devleti yetişmiş personel yönünden kısırlaştıracağı da şimdiden büyük bir mahzur olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu leyh ve aleyhteki yönlerini Dergimizin muhtelif sayfalarında yetkili arkadaşların kaleminden okuyacaksınız. Size bu yazımızda, camiamızın en mühim unsurlarından idarecilere zikri geçen kanunun ne getirdiğini belirtmek istiyoruz.

I

Genel Görüş

Devlet Memurları Kanunu gerek klâsik memuriyetler, gerekse meslek memuriyetleri için umumî hükümler vaz'eden ve hususî hükümleri tüzüklere bırakan bir genel kanun niteliğindedir. Bu itibarla, bu güne kadar çeşitli kanunlarla hak, selâhiyet ve mes'uliyetleri belirtilmiş olan mülkî idare âmirleri hakkında herhangi bir hüküm ihtiva etmemektedir.

Mülkî İdare Teşkilâtı ve onun kumanda merkezi olan İçişleri Bakanlığı kuruluş itibariyle (3) kısımdan müteşekkildir :

a — Vali, Kaymakam ve Bucak müdürlerinden müteşekkil mülkî idare âmirleri,

b — Mülkî idare âmirliği kariyerinden gelmiş Bakanlık yöneticileri,

c — İdare âmiri meslek sınıfına dahil olmayan Bakanlığın sair personeli.

Bazı Bakanlıklar tedbirli ve meslek mensuplarını azamî tatmin için personelinin bu kabil değişik bünyedeki bölümlerini ayrı sınıf tüzüklerine tabi tutmak suretiyle her bir ana grubu müstakil ve önü en üst açık sınıflar haline sokmuştur.

Meselâ bir Adalet Bakanlığı mübaşir, gardiyan ve cezaevi memurlarını ayrı ayrı kurumsal sınıf halinde ve adliye memurlarının diğer kısmını da kurumlararası sınıf olarak kabul ettirmiştir.

Aynı şekilde Maliye, Dışişleri, Millî Eğitim ve Sağlık Bakanlıkları ve hatta Diyanet İşleri Başkanlığı çeşitli hizmet gören teşkilât kademelerini ayrı ayrı (ve hemen hepsi kurumsal olarak) sınıf olarak müstakil tüzüklere bağlamak suretiyle hal ve istikbaldeki imkânlarını en ileri derecede açık tutmak istemiştir.

İçişleri Bakanlığı ise, daha baştan bir yanlış tutumla bütün Bakanlık mensuplarını (Sivil Savunma, Emniyet ve Bucak Müdürleri hariç) tek bir sınıfın içine sokarak bir tek tüzüğe bağlamış ve tabiîdir ki, müsteşar ve valisinden hukuk işleri müdürüne kadar herkes bir sınıfa girince hiyerarşik zaruret mesleğin esas kademesi olan kaymakamları orta kademeden yukarı çıkamaz hale sokmuştur.

Halbuki bunun yerine, hiç olmazsa yukarıda (3) ana grupta topladığımız şekilde bir sınıflama yapılsaydı ve hele kanunda istisnaî memuriyet olarak kabul olunan Valilik de ayrılarak (4) sınıf teşkil edilseydi, meslek mensuplarının menfaati bugünkünden çok farklı olurdu.

II

Mülkî İdare Âmirliği Sınıf Tüzüğü

Yeni personel rejimi, sınıfları, birbirine geçici umumî şartlar dahilinde serbest (kurumlararası) ve birinden diğerine geçiş tüzüklerindeki şartlara tabi yeni pratikte birbirine geçiş dairesince hemen hemen önlenmiş (Kurumsal) olarak ikiye ayırmıştır.

Mesleğe girişte muayyen şartlar arandıktan ve sonraki kademelerde de tahsil, ihtisas, kıdem gibi hususları gözettikten sonra böyle sun'i bir ayırma hiç lüzum hissedilmiyecekken, Devlet Teşkilâtı şimdi, serbest ve kast mahiyetinde iki gruba ayrılmak durumuna sokulmaktadır.

Mülkî İdare Âmirleri Sınıfı (Kurumsal) olmakta, daha doğrusu, mevcut rejim muvacehesinde biraz da kendini böyle yapmaya

mecbur hissetmektedir. Çünkü, yapılmakta olan ayırım ne kadar hatalı olursa olsun, iki şıktan birini tercih durumunda kalan Bakanlığın en ehvenini tercih etmesinden daha tabiî birşey olamazdı.

Bu şartlar altında kurumsal olan ve tek bir sınıf içinde sıkışan idareciler ; önce Bakanlığın bazı kademeleri, sonra Personel Dairesi ilgilileri ile derecelere girecek memuriyetler ve gösterge tablosu üzerinde yapılan çalışmalar neticesinde tanzim olunan tüzük hükümlerine göre I No.lu **Tablodaki pozisyonu** almaktadır.

men, idarecinin Devlet için taşıdığı değer, önem ve hizmet riskini nazarı itibare almadan kaymakamı 300 den başlatıp 880 de dondurması karşısında gösterilen Bakanlık içi ve dışı reaksiyon neticesinde taban (400) e ve tavan da 900 e çıkarılmış, fakat **diğer esaslı noktalarda bir değişme yapılmıştır. (II No.lu tabloda görüldüğü gibi).**

Buna karşı Birliğimiz ve Mülkiye Müfettişleri Sendikası muhtıralarla ilgililerin dikkatini çekmiş ve **buna dair bir belge geçen** sayımızda neşredilmiştir.

Tablo : I

1. Derece	960	980	1000					
2. Derece	900	920	935	950				
3. Derece	800	820	840	850	860	870	880	
4. Derece	650	675	700	720	740	760	780	
5. Derece	450	475	500	525	550	575	600	625
6. Derece	225	300	325	350	370	390	410	430
	Aday							

Bu sınıflarda en az bekleme süreleri ile mecburî emeklilik yaşı ise şudur :

	Süre (yıl)	Yaş
1. Derece	—	65
2. Derece	2	65
3. Derece	3	65
4. Derece	3	60
5. Derece	4	55
6. Derece	5	55

Bu duruma göre kaymakamlık kursunu bitirenler 300 göstergesinden başlamaktadır.

Sınıfların tasnifinde de ; 1. sınıfa yalnız müsteşar, 1. sınıf vali ve 1. sınıf danışma kurulu üyeleri alındıkları için, bu memuriyetlerin 2. sınıf kademeleri ile müsteşar muavinleri, genel müdürler, tetkik ve teftiş kurulu başkanları **2. sınıfa itilmekte ve vefakâr vali muavinleri** ile kaymakamlara da tabiî **3. sınıf ile daha aşağısı kalmaktadır.**

Bunun neticesinde kaymakam ve vali muavinlerinin tavanı (880), ikinci sınıfta toplanan **ekseri valilerin tavanı da 950 olacaktır.**

Neticenin bu kadar anormal olması ve bazı **Bakanlık (Ticaret, Maliye, Gümrük ve Tekel)** müfettişlerini ehliyet sınavı sonunda (450) göstergeden başlatan Personel Dairesinin 657 sayılı kanunun 43. maddesindeki sarahate rağ-

Maaşın dışında kalan ödeneklerin toptan kaldırılması muvacehesinde kaymakam ve vali temsil ödenekleri **kalkmakta ve ancak bir** temsil tahsisatı verilebilmektir. İçilecek çay, kahvenin fatura ile **tevsik edilerek karşılığının** ödenmesi gibi.

Diğer yandan, kanunun sosyal haklar konusunda bütün memurlara kabul ettiği imkânlar yanında, kaymakamlık kursu sonunda meslekî bir risk karşılığı olan (3) yıllık kıdem de kalkmakta ve yılın 8 ayı şehirde oturan yüksek okul mezunu bir müfettiş kaymakamdan daha ileri dereceye geçmektedir.

Valilerin özel idarelerden aldıkları tahsisatın durumu henüz belli olmamakla beraber, kesilme ihtimali de mevcuttur. Bu takdirde, maaş için emsal (5) olsa da valilerin eline geçecek paranın bugünkünden az olma ihtimali vardır.

Kaymakamın eline her ne kadar bir miktar fazla para geçebilecekse de, diğer meslek ve memuriyetlerle oran nisbî durumu bir gerileme kaydedeceği için, mesleğin mahrumiyetten ötürü dezavantajı artacaktır diyebiliriz.

Özel olarak, yeni personel rejimi idareciye birşey getirmemiştir demekle hata yapmamış oluruz.

III

Son Durum

Bu tarihten sonraki inkişafları ise şöyle özetliyebiliriz :

Personel Dairesi yönünden, kaymakamın (450) ve tavanının (950) ye çıkarılması; Bakanlık yönünden ise, yukarda açıkladığımız göstergenin 1. ve 2. derecelerini birleştirmek suretiyle vali, müsteşar muavini ve genel müdürler ile teftiş danışma ve tetkik kurulu başkan ve üyeliklerinin hepsini 1. dereceye geçirip hem özel durumu itibariyle bölünmesi güç olan memuriyetlerin bu sun'i ayırımını gidermek, hem de kaymakam ve vali muavinlerini 2. dereceye kadar yükseltip (950) lik tavana eriştirmek için müşterek bir teşebbüse geçilmiştir.

rekmektedir. Netice henüz kesin olarak alınmış değildir. Çünkü :

1) Evvelâ, henüz Bakanlık evvelce her nasılsa hazırlanan Sınıf Tüzüğünü bu esaslara göre düzeltip resmen Personel Dairesine intikal ettirmiş değildir. Eğer, Bakanlık erkânı elini çabuk tutmaz ve Personel Dairesi veya Maliye Bakanlığının bir emrivakisi ile karşılaşırsa, durumu düzeltmek her halde bugünkü kadar kolay olamaz.

2) Sonra, Personel Dairesiyle yeni durumun müzakere ve münakaşası henüz yapılmamıştır. İçinde idareciden maliyesi ve Et - Balığın satış şefine kadar çeşitli personeli bulunduran mezkûr teşekkül ile yapılacak müzakerelerin hayli çetin olacağı muhakkaktır.

Tablo : II

1. Derece	960	980	1000					
2. Derece	910	930	940	950				
3. Derece	825	840	860	880	900			
4. Derece	720	740	760	770	780	790	800	
5. Derece	550	575	600	625	645	665	685	705
6. Derece	400	425	450	470	490	510	530	
7. Derece Adaylık	225							

Mülkiyeliler Birliği, İdareciler Derneği ve Mülkiye Müfettişleri Sendikası olarak sayın Fethi Tansuk'u bir heyet halinde ziyaret ile başlayıp 9.5.1966 tarihinde müşterek imzalı bir dilekçe ile Bakanlığa verilen mufassal taleplerimiz bir kaç haftadır Bakanlık Müdürler Encümeninde görüşülmektedir.

Mezkûr Encümen prensip olarak Valiler ile Danışma Kurulu Başkan ve üyelerinin hepsi ile Müsteşar Muavini, Genel Müdür, Tetkik ve Teftiş Kurulu Başkanlarının 1. dereceye alınıp, 2. derecenin diğer memuriyetlere terkini kabul etmiş bulunmaktadır. Buna göre, Vali Muavini ve Kaymakamlıklar (Merkezde de Gnl. Md. Muavinlikleri ile Şube Md. lükleri) da 2. ve daha sonraki derecelere taksim edilecektir ki, bu suretle idare âmirlerinin durumu biraz olsun düzelebilecektir.

Yalnız burada bir noktayı unutmamak ge-

Göstergelerin çarpılacağı yıllık emsal 4 veya 5 olduğunda (valiler hariç) belki ele bir miktar fazla para geçecektir. Ancak, fazlalığın, bugün diğer mesleklere göre olan nisbî durum aynen muhafaza edildiği takdirde, bir manâ ifade edeceği de açıktır.

Herhalde, mer'i kanunlara göre emsâllerine nazaran bir terfi imkânı ile 500 liralık ödeneğini kaybeden ve Devlet için taşıdığı değer ve meslek riski nazarı itibare alınmadan Ankara ve İstanbul'un asfalt yollu, sıcak bürolarındaki bir yüksek okul mezunuyla aynı imkânlara sokulan cefakâr idrecinin hakkına mani olunamıyacağını kuvvetle ifade edebiliriz.

Dış göreve tâyini dolayısiyle istifa eden Ertuğrul Baydar'ın yerine, 1. yedek üye İçişleri Bakanlığı Şube Müdürlerinden Orhan Aygen arkadaşımız Yönetim Kuruluna getirilmiştir.

Mezkûr Kurul 11/5/1966 tarihinde yaptığı toplantıda kendisini Genel Sekreterliğe seçmiş bulunmaktadır.

Arkadaşımıza başarılar dileriz.

EĞİTİM POLİTİKASI

A. Hayrettin KALKANDELEN

Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Müşaviri ve Eğitim Hizmetleri Yöneticisi

Eğitim ve Politika terimlerini ayrı ayrı tanımlayacak olursak, bu iki terimin birleşmesinin vereceği anlam da kendiliğinden ortaya çıkar.

Eğitim, belirli bir mesleğe veya hizmete girmiş bir kimseye, hizmet veya mesleği konusunda bilgi, hüner ve davranışlar kazandırmağa, o kimsenin beşerî kabiliyetini geliştirmeye yöneltilmiş çeşitli etkinliklerdir. Burada, özellikle memleketimizdeki, Eğitim - Öğretim - Kültür çelişme ve karıştırılmasına da kısaca değinmek, eğitimin gerçek anlamını belirtmede bize yardımcı olacaktır.

Öğretim ile eğitim çok defa birbirini tamamlayan ve birlikte bulunan iki etkinliktir. Öğretim, bir kimseye, bir meslekî formasyonun gerektirdiği bilgileri ve hünerleri veya böyle bir formasyonun gerektirdiği genel kültürü verir. Bunu, ilk, orta okullar, liselerle, ve bunlardan sonra girilecek her seviyedeki meslekî, teknik okullar ve üniversiteler sağlar. Bu bakımdan, öğretimde, kikilere, genel kültür verici, onları mesleğe yöneltici ; eğitimde ise, esasen öğretim yoluyla sahip olunulan meslekte, kişiyi başarılı ve verimli kılıcı bir özellik bulunduğunu görmekteyiz.

Politika veya başka deyimlerle siyasa, siyaset terimleri, genel bir anlamla, belli bir ereğe varmak için tutulan yol veya yollar olarak tanımlanmaktadır. Bu yollar, amaçlara göre renk ve anlam taşırlar.

Konuyu, yani Eğitim Politikasını, «Eğitimde bizi gerçek amaçlara götüren yollar» anlamında inceleyebilmek için, ortaya çıkan yeni bir hususun da açıklanması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu, «Eğitimde gerçek amaçlar» dır. Genellikle, eğitimin bilinen amaçları karşısında, özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun belirttiği amaçlar, kamu hizmetleri ve onlarda çalışan memurlar bakımından inceleme konumuzun sınırlarını çizer.

Kanun, 214 ncü maddesinde, amaç değil amaçlara değinmektedir. Bunlar ;

1) Memurun hizmete yatkınlığının sağlanması,

2) Memurun, hizmette verimliliğinin arttırılması ve sonuncu olarak da,

3) Memurun, daha ileri kadrolardaki hizmetlere hazırlanmasıdır.

Bunlardan, «Memurun, hizmete yatkınlığının sağlanması» amacı, memuru, mesleğine ısındırıcı ve onu sevdirici, onu uygulamada, ihtiyacı olan meslekî ve teknik her çeşit bilgileri kazandırıcı nitelikteki eğitimin verilmesini gerektirir. «Memurun hizmetteki verimliliğinin arttırılması ise, memura çeşitli şekil ve koşullarda verilen hizmetten, niteliğinden bir şey kaybettirmeden daha çok üretimde bulunması için gerekli bilgi, teknik ve hünerlerin öğretilmesi veya kazandırılmasına çevrik bir eğitimi zorunlu görür. Sonuncusu ise, memur ve hizmet bakımından iki yönlü bir anlamı kapsar : Memuru daha yukarı derecelerdeki kadro hizmetlerine yetiştirir ve sınıfı içinde yükselmesini sağlar, ve daha önemli ve daha sorumluluğu gerektiren hizmetlerin ihtiyacı olan elemanın, kariyer sistemi esaslarına uyarak sınıfında yetişmesini mümkün kılar.

Eğitim Politikası denildiğinde, yukarıdaki açıdan konunun ele alınması halinde ; Devlet Hizmetleri alanında üç amaca çevrik Eğitimin verilmesinde izlenecek yollar ve bizi bu amaçlara götürecek vasıtalar (en geniş anlamda) hatıra gelmektedir. Bu yol ve vasıtalar, geniş anlamda değerlendirdiğimiz, başka bir deyimle bizi, eğitimde tesbit edilen amaçlara iletecek imkân ve araçlar olarak ele aldığımız zaman, faydalanılacak kaynaklar sayısının arttığını görürüz.

Konu bu anlamda değerlendirilecek olursa, örgütten ilkelere, eğitim sorumlularından eğitimde öncelik ve eğitim tiplerine kadar geniş bir alan içinde bulunan çeşitli vasıta, yol ve imkânlar kendisini gösterir. Bunların ilk bakışta göze çarpanlarını, genel çizgileriyle kısaca belirtmekte fayda vardır. Ayrıca doğrudan doğruya değil de, dolaylı olarak, bizi amaçlarımıza eriştirecek öteki yolların sayısının pek çok olduğunu, fakat burada söz konusu edilmiyeceklerini de belirtmek gerektir.

Bunlar ;

I — Eğitim ilkeleri,

II — Eğitim sorumluları,

III — Eğitimde öncelikler,

IV — Eğitim tipleri,

V — Eğitimde doğrudan doğruya veya dolaylı olarak faydalanılan kaynaklar.

I — Eğitim İlkeleri :

Bunları daha fazla saymadan konumuzu bir başka alana çekmek ve burada, eğitimde uyulması gerekli ilkelere değinmekte büyük ölçüde fayda bulunmaktadır.

Bu ilkeler nelerdir?

Eğitimde, amaçlarımıza erişmemizde yukarda sayılan vasıtaların etkileri büyüktür. Bununla beraber, Devlet Hizmetlileri ile ilgili çeşitli güçlüklerin çözümlenmesinde, amaçlara yönelimde, bize yol gösterip, yolumuza ışık tutacak ilke ve yöntemler bulunmakta ve bilinmektedir.

Eğitimde gözönünde tutulması gerekli ve faydalı olan ilkeleri çeşitli acılardan çeşitli sınıflandırmalara tabi tutmak suretiyle belirtmek mümkündür. Biz, daha çok, konuyu, özel bir yönünden ele aldığımız için, bu sınıflandırmayı da bu özel yönün gereklerine uygun şekilde ele almak yani 657 sayılı kanun açısından değerlendirmek zorundayız. Bu takdirde, gözönünde tutulacak ilkeleri aşağıdaki gibi önce genel, sonra da hizmet içi ve öncesi yönlerinden belirtmemiz mümkündür.

Genel Olarak :

1) Eğitim'in millî kalkınma hedeflerine uygun bir ortamda verilmesi. Bu ilke, çeşitli kurumların bir koordinasyon içinde ve sadece bu hedeflere çevrik olarak eğitim etkinliklerinde bulunmağa bizi zorlamaktadır. Eğitim, millî amaçlar yönünde geliştirildiği takdirde, memleket adına sağlanacak kazanç büyük olacaktır.

2) Aynı koşullar içindeki personele, önceliklerle bağdaşır bir ortamda, ayırma yapmaksızın aynı eğitimi vermek gerektir. Bu ilke, Eğitimde fırsat eşitliğini sağlaması bakımından, özellikle üzerinde durulmak gereken bir nitelik de arzetmektedir.

3) Eğitimin, personelin kişisel çıkarlarına değil, hizmetin gereklerine uygun olarak verilmesi. Eğitim kişilere maddî bir çıkar sağlamaktan çok, hizmetin niteliği ve verimini arttırıcı bir amaçla verilmelidir. Bu durum, dolaylı olarak personele yeni bilgi, hüner kazandıracak ve terfi imkânlarını arttırmak suretiyle çıkarlarına da yardımcı olacaktır.

4) Eğitimde kişilere, hizmetlerinin gereği olan bilgiler verilmeli, hünerler kazandırılmalı. Eğitimde genel kültürü, ancak çok zorunlu hallerde vermelidir.

5) Genel öğretim politikası ile personel politikası arasında yakın ilişki kurulmalı. Bu ilişki daima gözden geçirilmeli ve birlikte geliştirilme imkânları aranmalıdır. Yaşayan bir organizma olarak, cemiyetin değişen ve gelişen ihtiyaçlarının, onlara eleman yetiştiren öğretim kuruluşlarınca yakından izlenmesi ve çalışmalarının buna göre yönlendirilmesi gerektir.

6) Millî dilin ve onun hizmet alanında müşterek bir ifade ve haberleşme vasıta karekterinin önemi gözönünde tutulmak, eğitim programlarında, Türk dil bilgisi, noktalama, kompozisyon vb. kurallara önemli yer verilmesi, faydalı ve gereklidir.

7) Eğitim, ucuza mal edilmeli. Eğitim programları düzenlenirken maliyet unsuru hiç bir zaman gözden uzak tutulmamalıdır. Eldeki bina, araç, gereç, eğitici ve diğer kaynaklardan çok fayda sağlamak ve öteki ucuzlatıcı hususları da değerlendirmek zorunludur.

Hizmet - Öncesi ve Hizmet - İçi Eğitim Bakımlarından :

1) İster Hizmet - Öncesi, isterse Hizmet - İçi eğitim versin, bütün eğitimsel kuruluşlar, kurumlar için değil, fakat belirli uzmanlık dalları için eleman yetiştirmeli veya öğretim vermelidir.

2) Kurumlarda verilecek öğretim veya eğitim için, önce aynı konuda etkinlikte bulunan diğer kurum ve kuruluşlardakilerden faydalanma yolları araştırılmalı, ancak kesin zorunluk hallerinde, kurumlar okul veya kurs açmağı düşünmelidirler.

3) Belirli sınıflardan eleman ihtiyaçları için genel öğretim kuruluşlarında öğrenci okutulmasına bu kuruluşlardan mezun olanların dışarıdan tedarikinin imkânsız olması hususunun tesbitinden sonra karar vermeli. Yurt dışında öğrenci okutmak için de önce yurt içinde o öğrenimi veren kuruluşun bulunup bulunmadığı bulunmaması halinde, o öğrenimi veren kuruluşun bulunup bulunmadı, bulunmaması halinde, o öğrenimi dışarda yapmış personeli tedarik imkânları araştırılmadıkça karara varılmamalıdır.

4) Memurlara verilecek eğitimin kanunun 214 üncü maddesindeki amaçları gerçekleştirici nitelikte olmasına dikkat ve itina edilmeli. Adaylıkta verilecek eğitimin, memur adayını mesleğe yatkın kılıcı, memurluk hizmetlerine hazırlayıcı ve yöneltici nitelikte olması gerektir. Memurluktaki eğitimin ise memur'a, temel bilgiler verici ve onu, yukarı derece kadro hizmetlerine hazırlayıcı ; gerektiğinde değişiklik-

lere uyarlayıcı (intibak ettirici), bilgi tazeleyici niteliklere sahip olmasını da gözönünde tutmak gerektir.

II — Eğitim Sorumluları Olarak :

Saptanacak politikada ilk kez hatıra gelenler ;

1 — Memurların ilk kademe âmirleri, özellikle iş başında eğitim uygulamasında etkili hizmetler görmeleri bakımından birinci derece öneme sahiptirler.

2 — Eğitim Yöneticileri : Bunlar kurumların teknik temsilcileri ve yetkilileri olup, muntazam programlar çerçevesinde eğitim etkinliklerini düzenler, uygulatır ve denetler.

3 — Örgütler : Kurumsal ve kurumlararası eğitim merkezleri, araştırma ve uygulama enstitüleri, öğretim vb. kuruluşlar olarak belirli uzmanlık dallarında veya çeşitli konularda eğitim etkinliklerinde bulunurlar.

Bunların, belli çalışmaları dışında, özellikle memurların daha önemli sınıf veya yukarı kadro hizmetleri için yetişmeleri alanında yapmağı isteyecekleri öğrenim ve eğitime imkân sağlayıcı ve destekleyici etkinliklerde bulunmaları gerektir.

III — Eğitimde Öncelikler :

Bu konu, bizi amaçlarımıza iletmedeki etkileri yönünden büyük bir önem taşır. Öncelikle eğitime tabi tutulacak personelin nitelikleri ve yaptıkları hizmetler yönünden konunun arzettiği çeşitlilik karşısında en isabetli ayırımı yapmak gerekir. Yalnız bunu uygularken fırsat eşitliği ve ayırımsız eğitim verme ilkelerini mümkün mertebe zedelememeğe özel bir titizlik göstermek de gerekir. Bu konuda, uygularken fırsat eşitliği ve ayırımsız eğitim verme ilkelerini mümkün mertebe zedelememeğe özel bir titizlik göstermek de gerekir. Bu konuda uygulamadan hatıra gelenlerden, yerine göre, belirli mesleklerde çalışanların yaptıkları hizmetin önemi bakımından öncelikle eğitilmeleri hususu ele alınabilir. Ayrıca, öncelikle ele alınan sınıf veya sınıflardaki personelden, gençlerin veya orta yaşlıların, görevlerile ilgili eğitimi hiç görmemişlerin veya halkla yakından, özellikle tek başına temasta bulunanların eğitilmelerine öncelik verilmesi düşünülebilir.

IV — Eğitim Tipleri : Eğitim Politikasında önem verilmesi gerekli hususlardan biri de uygulanacak eğitim tiplerinin iyi saptanmasıdır. Eğitim tiplerini seçerken uygulanacak eğitim tiplerinin iyi saptanmasıdır. Eğitim tiplerini seçerken çok dikkatli olmak, etraflı araştırmalar yaptıktan sonra karar vermek gerekir.

V — Eğitimde Doğrudan Doğruya Veya Dolaylı Olarak Faydalanılan Kaynaklar :

1) Eğitici ve öğretmenler : Bunlar, eğitimde bu unvanlar altında sürekli olarak çalışanlarla, çeşitli hizmet alanlarında bilgi ve tecrübeleriyle kendilerini göstermiş personelden bu hizmetler için geçici olarak görevlendirilenleri kapsar.

2) Mevzuat : Kanun tüzük, yönetmelik veya bu nitelik ve kudretteki plân program vb.

3) Dokümanlar : Günlük gazeteden mesleki, teknik ve bilimsel karakterdeki çeşitli dergi, eserlerle araştırma raporları ve bu amaca hizmet eden her çeşit yayınlardır.

4) Eğitim aygıtları : Bunlar, bazen göze bazen kulağa bazen de hem göze ve hem de kulağa hitap edenler olarak üç bölümde toplanır. Bazıları öğretmen veya eğiticiye ihtiyaç göstermeden bize gereken konulardaki bilgi ve hüneri verebilmektedir : Programla öğrenmeyi sağlayan öğretim makinesi gibi.

SİLÂHLI KUVVETLER PERSONEL KANUNU TASARISI

M. U.

Giriş :

Silâhlı Kuvvetler Personel Kanunu Tasarısı 1965 yılının Haziran ve Temmuz aylarında Millet Meclisi Genel Kurulu'nda müzakere ve kabul edilmiştir. Bundan sonra da Cumhuriyet Senatosu'nda Mart 1966 ayı içinde müzakere edilen tasarı, bazı değişikliklerle kabul olunmuştur. Bunun üzerine toplanan Karma Komisyon bu değişiklikleri uygun mütalâa eylemiş ise de tasarı henüz Millet Meclisi Genel Kurulu'na sunulamamış, bu yüzden de kanuniyet kesbedememiştir.

Tasarı, son şekliyle, on beş kısımda 211 maddeden ibarettir ve ayrıca 21 geçici maddesi bulunmaktadır.

Kapsam :

Birinci madde kanunun uygulama alanının sınırlarını çizmektedir. Maddede kanunun «Türk Silâhlı Kuvvetlerine mensup subaylar, astsubaylar ile Harb okulları, fakülteler ve yüksek okullar ile astsubay okullarında okuyan askerî öğrencilere uygulanır.» hükmü yer almıştır. Maddenin ikinci fıkrasına göre, «Türk Silâhlı Kuvvetlerinde görevli diğer askerî ve sivil şahıslar kendi özel kanunlarına tâbidirler.» Ancak, buradaki «kendi özel kanunları» deyimi biraz kapalıdır; özel bir kanun mu ısdar olunacağı yoksa Devlet Memurları Kanunu'na atıf mı yapıldığı açık olarak anlaşılamamaktadır.

Kanunda, görev ve sorumluluk, mal bildirimi, güvenlik, emeklilik, çekilme konularının özel hükümlerine atıfta bulunulmakta ; izinler konusunda ise bu kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir.

Harb okullarında ya da askerî öğrenci olarak fakülte ve yüksek okullarda okumamış olanlardan müracaat üzerine subay alınabileceği gibi yedek subaylıktan da muvazzaf subaylığa geçilebileceği kanun hükümleri arasında yer almıştır.

Sınıflandırma :

Kara (Jandarma dahil), Deniz ve Hava subaylarının sınıfları ve bu sınıflardan hangilerinin muharıp, hangilerinin yardımcı sınıflara dâhil bulunduğu kanunda (m. 21) gösterilmiştir. Subayların ve askerî öğrencilerin sınıflandırma usullerine de değinilmiştir. Sınıflandırma, «ilk sınıflandırma ve yeniden sınıflandırma olmak üzere iki şekilde test ve mülâkat neticelerine, beden kabiliyetlerine, isteklerine ve kadro ihtiyaçlarına göre» yapılır. Burada sayılan dört esasın şöylece sıralanması gerektiği kanısındayız «kadro ihtiyaçlarına, isteklerine, beden kabiliyetlerine, test ve mülâkat neticelerine». Böylece, asıldan fer'i olana doğru bir zincir yapılmış olmaktadır. İlk plânda kadro gelmektedir, gelmelidir. Tasarının 23 üncü maddesinde de, «sınıfların kadro ihtiyacına göre ilk sınıflandırma işlemi» nden sözedilmesi bu görüşümüzü desteklemektedir. Yeniden sınıflandırma ise, «bulunduğu sınıfın bedenî veya fizikî kabiliyetini kaybeden veya sınıfı kaldırılan veya yeni bir ihtisas» kazanılan hallerde ve tasarının 24 üncü maddesinde belirtilen durumlarda yapılır. Sınıflandırma, Sınıflandırma Kurulları tarafından yapılacaktır.

Subayların yetiştirilmeleri için yapılacak çalışmalar bir yönetmelik ile düzenlenecektir.

Terfi :

Terfi konusunda, devlet memurlarından ayrı bir düzen getirilmiştir. Ancak, bu düzen yepyeni bir şey değildir. Eski rütbe adları ve bekleme süreleri aynen bırakılmıştır. En yüksek rütbe Mareşallık ve Büyükamirallik olup harpte fevkalâde hizmetleri görülen Orgeneral ve Oramirallere kanunla verilir.

Subayların barışta normal bekleme süreleri, en az bekleme süreleri ile en çok bekleme süreleri, ayrı ayrı gösterilmiştir. Muvazzaf subaylarını terfileri, eskisi gibi, her yıl 30 Ağustos Zafer Bayramını günü yapılır.

Tasarıda, subaylığa nasp ve terfi onayları, nasp ile ilgili özel durumlar, nasp düzeltilmesi ile ilgili hükümler etraflı olarak yer almıştır. Bunun gibi, kıdem ve kıdem sırası da tam bir açıklıkla hükme bağlanmıştır.

Subayların değişik rütbe ve görevleri yeterlikleri, sicil not ortalamaları ve değerlendirme kurullarınca verilen değerlendirme notları toplamı sonunda elde edilecek yeterlik notuna göre tesbit edilir. Subaylar 5 yeterlik grubuna ayrılmıştır. Rütbe terfi şartları teker teker belirtilmiş, kadrosuzluktan terfi edememe halleriyle ilgili durum açıklanmıştır. Ayrıca devlet memurlarında olduğu gibi kademe terfii sistemi de kabul edilmiş ve rütbelere ait kademeler ve bu kademelerin üst rütbe maaş kademelerine geçişi 1 sayılı cedvelde gösterilmiştir. Böylece, üst rütbeye terfi edemeyenler kademe terfiinden faydalanmış olacaktır. Askerî hâkimlerle yardımcıları için ise

özel bazı hükümler konulmuştur. Bunun gibi General ve Amiral terfileri özel şartlar ve hükümlerle bağlı tutulmuştur.

Terfilerde önemli rol oynayan değerlendirme kurullarının kurulması, üyelerinin nitelikleri, görevleri, çalışmaları da ayrı ayrı gösterilmiştir.

Terfiyle ilgili özel hükümler arasında savaş takdirnamesi, esirlik, harpte kaybolma, enterne edilme, sınıf değiştirme durumları üzerinde durulmuştur.

Astsubaylık :

Tasarının 6-9 uncu kısımlarında astsubaylık ile ilgili hükümler yer almış, yukarda açıkladığımız esaslara paralel olarak ve özellikler de gözönünde tutularak bir düzenleme yapılmıştır.

Ayrılma :

Muvazzaf subaylarla astsubaylar, subay ve astsubay nasbedildiklerinden başlayarak fiilen on yıl hizmet etmedikce istifa edemezler. Astsubaylıktan subay olanlar hakkında bu yükümlülük uygulanmaz. Yabancı uyruklu kişilerle bulunanlar veya nikâhsız olarak yaşıyanlar istifa etmiş sayılır ve süre dolmamış ise kendilerine yapılan giderleri iki kat olarak öderler.

Yurt içinde ve dışında ayrıca özel eğitim görenler bu süreyi de fiilen tamamlamak zorundadırlar.

Malî hükümler :

Tasarıda atama, izin hususlarına da değinilmiş ; malî hükümler de düzenlenmiştir. En düşük gösterge (100) en yüksek gösterge ise (1000) olarak tesbit edilmiştir. Katsayı, devlet memurları için tesbit olunacak katsayıdır.

Ayrıca öğrencilere verilecek harçlıklar, yurt dışı aylıkları, aylığın ödeme zamanı, aylığa hak kazanma, ek görev ve ders aylığı, yolluklar, temsil giderleri, aile yardım ödeneği, mahrumiyet yeri ödeneği Devlet Memurları Kanunu hükümlerine paralel ve benzer olarak düzenlenmiştir.

Tasarıda, Silâhlı Kuvvetler kıta ödeneği de öngörülmüştür. Bakanlar Kurulu kararı ile tesbit edilecek kıta ve kıta kapsamına giren birlik ve kurumlarda görevli general, amiral, subay, astsubay, uzman çavuş, uzman jandarma çavuş, uzatmalı onbaşı ve uzatmalı erlere, 2700 lira olarak belirtilen albay maaşının ek cedvellerde gösterilen miktarları kadar kıta ödeneği verilecektir. Bu miktar şöyledir :

Makam ve rütbeler	2700 liranın yüzdesi
Genel Kurmay Başkanı, Maraşal ve Büyük Amiral	100
Kara, Deniz, Hava Kuvvetleri Komutanları ve Jandarma Genel Komutanı	80
Orgeneral — Oramiral	70
Korgeneral — Koramiral	55
Tümgeneral — Tümamiral	40
Tuğgeneral — Tuğamiral	30
Albay	20
Yarbay	18
Binbaşı	16
Yüzbaşı	14
Üsteğmen	12
Teğmen — Asteğmen	10
Astsubay Kıdemli Çavuş	14
Astsubay Başçavuş	12
Astsubay Kıdemli Üstçavuş ve Astsubay Üstçavuş	10
Astsubay Kıdemli Çavuş ve Astsubay Çavuş	8
Uzman Jandarma Çavuşu ve Uzman Çavuş	6
Uzatmalı Onbaşı ve Uzatmalı Er	6

Bu ödenek vergilerden muaftır ve borç için haczedilemez. Başka ödenek alanlara bu ödenek verilmez. Yalnız bir görev için kıta ödeneği verilir.

Sosyal haklar :

Tasarıda, Devlet Memurları Kanunu'na paralel olarak sosyal haklar ve yardımlar (emeklilik, doğum ve ölüm yardımı ödenekleri, tedavi ve cenaze giderleri, yakacak yardımı, giyecek ve yiyecek yardımı, öğrenim bursları, vazifede malûl kalan ve ölenlerin ailelerine ödenekler) düzenlenmiş ; lojmandan faydalanma, mülk konutu ile ilgili özel hükümler konulmuştur.

Özel hükümler arasında savaş takdirnamesi, madalyalar (savaş madalyası, şeref madalyası, övünç madalyası, üstün hizmet madalyası) ve yabancı devletler tarafından verilen madalya ve nişanlar yer almıştır.

Tasarının 209 uncu maddesinde de kaldırılan kanunlar sayılmıştır.

Ayrıca eklenen 21 geçici madde ile bazı hükümler getirilmiştir.

İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİ PERSONEL KANUNU HAKKINDA

Kâzım GÜNEŞ

İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİ, PERSONEL KONUSUNDA TAMAMEN ÖZEL HUKUK HÜKÜMLERİNE TABİ KILINMALI VE MEVCUT BAREM KANUNLARI İLE DİĞER KANUNLAR YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMALIDIR.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun gerekçesinde bu kanunun yalnız Devlet Memurlarına değil bütün Devlet Personeline uygulanabilecek bazı esasları ihtiva ettiği belirtilerek, bu tasarının kanunlaşmasiyle, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin yeniden düzenlenmesi hakkındaki kanunla benimsenen esaslara uygun olarak, Devlet Personel Dairesinin bu teşebbüslerde çalışan personelle ilgili yeni bir tasarıyı hazırlamaya başlayacağı ilâve edilmektedir.

Gerek gerekçenin bu kısmı ve gerekse Devlet Personel Dairesince hazırlanan «Devlet Personel Rejimi Hakkında Teklifler» in Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personeli Bölümü, İktisadi Devlet Teşekkülleri Personeli için hazırlanacak kanun tasarısının Devlet Memurları Kanununun benzeri olacağı intibaını uyandırdığından konu üzerinde durulmasında fayda mülâhaza edilmektedir.

440 sayılı «İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirâkleri Hakkında Kanun» un 2 nci maddesinde teşekküllerin amacı kârlılık ve verimlilik olarak tesbit edilmekte, 3 üncü maddesinde teşekküllerin özerk olduğu ve 440 sayılı kanunla kuruluş kanunlarının saklı tuttukları hususlar dışında özel hukuk hükümlerine tabi oldukları derpiş edilmektedir.

Aynı kanunun 25 inci maddesinin 3. fıkrasında da (Her teşekkül için, kadro sınıflandırılması, idari ve teknik personelde aranacak nitelikler, işe alma, nakil, terfi, işe son verme ve disiplin cezaları gibi konuları düzenlemek üzere bir yönetmelik hazırlanır. Yönetmelik ilgili Bakanlığın tasvibi ile yürürlüğe girer.) hükmü vazedilmiş bulunmaktadır.

Kanunun gerekçesinin tetkikinde ise şu hususların yer aldığı görülür.

1. Tasarının 2 nci maddesine ait gerekçede (İktisadi Devlet Teşekkülleri, madde hükmüne göre, ticari esaslar dahilinde yönetilecekler'.r. Bu şart, teşebbüs olmanın ayrılmaz bir unsurudur. Bir teşekkülü âmme hukukuna göre yürütmek bunların kuruluş gayeleri ile bağdaşamayacağından, kendilerinin hususi hukuk hükümlerine göre idare edilmeleri ve mal ve hizmet alış ve satışlarında âmme hukuku tahditlerinin dışında bırakılmaları zaruridir.)

2. Tasarının 3 üncü maddesine ait gerekçe (......... Teşekküllere muhtariyet verilmesi, kendilerinin ticari esaslara göre yönetilmelerinin zaruri bir sonucudur. Ticari şekilde yönetimin gerektirdiği sür'at ve insiyatif ancak bu suretle sağlanabilir. Sonra, muhtariyet verilmek suretiyle yetki ve sorumluluk çerçevesi açık olarak belli edileceğinden işlerin daha iyi yürütülmesi imkân dahiline sokulmuş olur. .... İktisadi Devlet Teşekküllerinin özel hukuk hükümlerine tabi tutulmaları, çalışma alanlarının ve kuruluş şekillerinin bir sonucudur. Teşekkülleri âmme hukuku çerçevesi içinde yönetmek ticari icaplarla kabili telif bulunmamaktadır......... Üçüncü fıkrada kamu hizmeti mahiyeti taşıyan sahalarda teşekkül kurulamayacağı hükmü sevk edilmiştir. Böyle bir hüküm sevk edilmesi, kamu hizmeti mahiyetindeki işlerin genel ve katma bütçeli daire ve müesseseler tarafından idaresinin daha yerinde olacağı düşüncesinden ileri gelmiştir. Kamu hizmeti mahiyetinde bulunan sahalarda kârın bir gaye olmaması da bu hükmün sevkinde âmil olmuştur.........)

Kanunun gerekçesinin genel kısmında da bu tasarı ile getirilen başlıca yenilikler meyanında, teşekküllere yönetim ve işletme alanlarında mevcut sistemde olduğundan daha geniş yetkiler tanınmış olması yer almaktadır.

Bütün bu hususlar 440 sayılı kanuna tâbi teşekküllere hiçbir müdahalenin mazur görülmediğinin bariz delilleridir.

Buna rağmen, İktisadi Devlet Teşekkülleri personeli için Devlet Memurları Kanunu hükümlerine muvazi hükümleri taşıyan bir kanun çıkar ise ne olur? suali bugüne kadarki tatbikat belirtilmek suretiyle cevaplandırılır ve böyle bir kanunun çıkarılmasının ne derece isabetsiz olacağı sarahaten anlaşılmış olur.

Bidayette özel kanunlarla kurulan ve bilâhare 4.7.1938 tarihinde yürürlüğe giren 3460 sayılı «Sermayesinin tamamı Devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan İktisadi Teşekküllerin teşkilâtiyle idare ve murakabeleri hakkında kanun» ile İktisadi Devlet Teşekkülleri olarak vasıflandırılan Devlet Teşekkülleri Personeli Devlet Memurları gibi barem mevzuatı hükümlerine tâbi değil idi. 3.7.1939 tarihinde kabul edilen 3659 sayılı «Bankalar ve Devlet Müesseseleri memurları aylıklarının tevhid ve teadülü hakkında kanun» ile İktisadi Devlet Teşekkülleri Personeli için bir barem mevzuatı vazedilmiştir.

Bunun tatbikinden maalesef müsbet neticeler alınamamıştır.

Şöyle ki ;

1. Memleketin genişleyen ve değişen iktisadi veçhesi özel sektörün gelişmesine sebep olmuş ve bunlar, personel ihtiyaçlarını İktisadî Devlet Teşekküllerinin yetişmiş elemanlarına fazla ücret vermek suretiyle bu teşekküllerden karşılama yoluna gitmişlerdir. Bunun neticesi olarak İktisadî Devlet Teşekkülleri hiç değilse mevcut personeli tatmin ederek muhafaza için o zamana kadar kanunun lafz ve ruhuna uygun bir şekilde çok mahdut bir sahaya inhisar ettirdikleri 10. madde tatbikatını genişletmek ve dolayısiyle suiistimal etmek zorunda kalmışlardır.

2. Kanunun 9 uncu maddesinin tatbikine cevaz verdiği ihtisas mevkileri tatbikatı da kanunun lafz ve ruhuna uygun olmaktan çok uzak kalmış ve devamlı olarak suiistimal edilmiştir.

3. Teknik personelin mer'i barem mevzuatı hükümlerince tatmin edilememesi muvacehesinde bu personelin yüksek ücretlerle yevmiyeli olarak istihdamı yoluna gidilmiştir. Hiç bir mevzuatta yeri olmayan bu istihdam keyfiyeti 30.4.1958 tarihinde yayınlanmak suretiyle yürürlüğe giren 15.4.1958 tarih ve 4/10195 sayılı kararname ile kabul edilen «Muayyen ve Muvakkat Müddetli Hizmetlerde Çalıştırılacak Yevmiyeli Personel Yönetmeliği» nin geçici 3 üncü maddesi ile tescil edilmiştir.

Yine aynı yönetmeliğin 1 inci maddesinin 2 nci fıkrasındaki (Bu daire ve müesseselerin daimî mahiyet arzeden ve kadro mevzuu olan işlerinde yevmiyeli personel çalıştırılamaz) şeklindeki sarih ve mutlak hükme rağmen iş ve zaruretler icabı daimî mahiyet arzeden ve kadro mevzuu olan işlerde de yevmiyeli personel çalıştırıldığı bir vakıadır. Bu şekil tatbikata ilk zamanlarda mukavemet gösteren bazı teşekküller kısa bir müddet sonra bu şekil tatbikata iştirâk zorunda kalmışlardır.

Bu aksaklıklar nazara alınarak işletmelerde ticarî zihniyetle hareketin şart olduğu ve iktisadi faaliyetlere iktisadî hüviyeti olmayan kanunlarla müdahale edilemeyeceği kanaatına varılmış olacak ki ; 10.8.1951 tarih ve 5842 sayılı «Denizcilik Bankası Tüık Anonim Ortaklığı Kanunu» nun 26 ncı maddesinde, 11.1.1954 tarih, 6219 sayılı «Türkiye Vakıflar Bankası Türk Anonim Ortaklığı Kanunu» nun 7 nci maddesinde ve 7.3.1954 tarih ve 6327 sayılı «Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Kanunu» nun 16 ncı maddesinde bu kuruluşlar personelinin barem mevzuatı hükümlerine tâbi olmadıkları müstakil maddeler halinde zikredilmiş bulunmaktadır. Bunun nedeni araştırıldığında, Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı Kanunu Tasarısının gerekçesinin konuya taallûk eden Memurlar Matlabındaki 27 nci maddesinde (Tamamen hususi hukuk hükümlerine göre kurulacak olan banka ve diğer ortaklıkların personel durumunu Devlet Memurları ile veya bu çeşit memurlara benzetilen diğer memur ve müstahdemlerle kıyas etmek maksat ve gayenin tahakkukunda ve işe, randımana göre adam bulmakta zorlukları mucip olacağı düşünülerek memur rejiminde, kadro ve statülerin tertip ve tanziminde serbesti esası kabul olunmuştur. ....) denildiği müşahede edilir.

Bütün bu gerçekler şu hakikati göstermektedir ki ; iktisadî faaliyetlere iktisadî vasfı olmayan kanunlarla müdahale etmek doğru değildir. Yapılan müdahaleler ise müsbet neticeler vermemekte ve gayesi ücret mukabili temin olunan fikrî ve bedenî emeği teşekküle günün şart ve icaplarına göre asgarî bir ücretle temin etme, yani emek bedelini istihsalde asgarî seviyeye irca olan, personel teşkilâtı bu esas fonksiyonunu ifa için ilmî çalışmalar yapmaktan ziyade kanunî formaliteleri yerine getirme ve piyasa değeri, kanunlarla tesbit olunan değerden yüksek olan emek sahiplerine, piyasa değerine uygun ücret vermek için kanunların açık taraflarını bulmak, bunun mümkün olmaması halinde ise haklı bir şekilde kanunlara aykırı olarak ücret tesbit edilmek suretiyle yapılan muameleyi yürütmek olmaktadır. Çünkü kâr gayesi ile iktisadî faaliyetin cereyan ettiği her yerde bedeller arz ve talebe bağlı bulunmaktadır. Arzı az olan emeğin bedelinin muayyen kanunlarla tesbit edilmesinin iktisat kurallarının çiğnenmesine ve gayeye ulaşılmamasına müncer olacaktır.

Yatırımların tam olarak tahakkuk ettirilememesinin en mühim sebebi de liyakatli elemanlara hakikî değerine tekâbül eden ücretin ödenememesidir. Sümerbank'ın tarihini tetkik ettiğimizde bu gerçeği bariz bir şekilde görmek mümkündür.

1933 yılında 2263 sayılı kanunla kurulan Sümerbank bazı fabrikaları devralmış ve 1934 yılından itibaren de yatırımlara girişerek 1939 yılına kadar Kayseri Pamuklu Fabrikasının 15 ayda, 1955 yılında ayrı bir teşekkül olan Selüloz ve Kşğıt Fabrikalarının 27 ayda, Ereğli Pamuklu Fabrikasının 29 ayda, Nazilli Basma Fabrikasının 25 ayda, Merinos Yünlü Fabrikasının 26 ayda, Gemlik Fabrikasının 20 ayda, temel atmadan açılışa kadarki işlemlerini ikmâl ederek, işletmeye açmış ve gelir temin etmeğe başlamıştır. Barem Kanununun çıktığı 1939 yılından sonra ise aynı kapasitedeki yatırımların bu kadar kısa zamanda tahakkuk ettirilemediği görülür. Bunun sebebi de hiç şüphe yok ki 1939 yılına kadar teşekkülün Barem Kanunu tahditlerine tâbi olmaması sayesinde

liyakatli elemanlara gayeye ulaşılmasını sağlayacak ücret verebilmesidir. 1939 yılından sonra günümüze kadar teknik çok geliştiği halde yatırımlarda ilk 6 altı yıllık seviyeye ulaşılamamasını başka sebeplere atfetmek güçtür.

İktisadî Devlet Teşekküllerinin personel istihdamı hakkındaki durumunu belirttikten sonra bazı büyük devletlerdeki İktisadî Devlet Teşekküllerinin durumlarını da tahlil etmekte fayda vardır.

Amerika Birleşik Devletlerinde bir Devlet Teşekkülü olan ve enerji istihsal ve tevzi etmekte bulunan Tennessee Valley Authority (TVA) Kuruluş Kanununda aynen «İdare Meclisi, teşekkül işlerinin görülmesi için lüzumlu müdür, muavini, müşavir, şef ve diğer personeli, Amerika Birleşik Devletleri memurları hakkında vaz edilmiş kanun hükümlerine tâbi olmaksızın tâyin, ücretlerini tesbit, vazifelerini tarif lüzumlu gördüğü kefaleti talep ve mesuliyetleri tesbit ile iş verimini arttırmak üzere bir organizasyon sistemi vaz eder. İdare Meclisince tâyin edilen her şahsın işine bu meclisin kararı ile son verilebilir. Teşekkülün normal personeli ve şefleri, İdare Meclisi azaları için tesbit edilen maaştan daha fazla bir maaş alamazlar» ifadesi bulunmaktadır.

İngiltere'de İktisadî Devlet Teşekküllerinde personele tatbik edilen ücret sistemi ile Devlet Dairelerinde tatbik edilen sistem arasında direkt ve bağlantı mevcut değildir. İktisadî Devlet Teşekküllerinde ücret, teşekkül ve iştigal konusu ile ilgili memur sendikası veya meslekî birlikler arasında müştereken tesbit olunmaktadır.

Fransa'daki Devlet İktisadî Teşebbüslerinde çalışan personelin ücretleri, ilgili mesleki teşekküllerin mütalâası da nazara alınarak kollektif mukaveleler ile tesbit edilmektedir. Bundan da ücretlerin hususi teşebbüsünde olduğu gibi karşılıklı anlaşma esasa göre tâyin edildiği anlaşılmaktadır. Memleketimiz sanayiinde bugün için en büyük sıkıntı teknik ve iktisadî sahada kifayetli eleman noksanlığıdır. Binbir gayretlerle yetiştirilmiş elemanlar piyasanın cazip teklifleri karşısında peyderpey özel teşebbüse geçmekte, bu durum da teşekkülümüzü büyük müşküllerle karşı karşıya bırakmakta ve bunun devamı işleri ehemmiyetli derecede aksatmaktadır.

İktisadî durumu büyük problemlerle karşı karşıya olan memleketimizde işlerin münhasıran bilgili elemanlar elinde en iyi şekilde yürütülebilmesi için dar malî imkânların en verimli şekilde çok kaliteli elemanlarla azamî derecede kıymetlendirilmesi gerekmektedir. Sür'at ve sanayileşmenin iktisadî kalkınmamız için en büyük lâzime olduğuna kanaat getirdiğimiz bu devrede, gerek mevcut elemanların muhafazası ve daha iyi gelişmesi ve gerekse yetişmekte olan elemanları sanayi branşları için teşvik gayesi ile diğer memleketlerde tatbik edilegelmekte olan personel politikalarının memleketimiz için de tatbikinin müstakbel inkişafımız bakımından sayısız faydalar tahassül edeceği inkâr edilmez bir hakikattir.

Diğer taraftan Anayasamızın 117 nci maddesinde (Devletin ve diğer kamu tüzel kişiliğinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür.

Memurların nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.) denilmekle, yalnız Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlerde çalışanların maddenin 2 nci fıkrasında belirtilen hususların kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu hükmün özel hukuk tüzel kişileri olan ve 440 sayılı kanuna tâbi teşekküller personeline de teşmili bu teşekküllerin iktisadîlik fonksiyonlarını inkâr etmeyi intaç eder.

Yukarda muhtelif yönleriyle etraflı olarak izahına çalışılan hususlar muvacehesinde İktisadî Devlet Teşekkülleri istihsalin 4 ana unsurundan biri olan emek unsuruna ait politika esas ve prensiplerini, gayelerine ve teşekkül politikalarına uygun olarak tesbitte özerk kılınmalıdır. Bu hususlar tamamen özel hukuk hükümlerine tâbi kılınmalı ve bugün için teşekküllerin serbestisini kısıtlıyan barem kanunları ile diğer kanunlar yürürlükten kaldırılmalıdır.

Ancak gerek çalışmakta olan personelin müktesep haklarını korumak ve gerekse İktisadî Devlet Teşekküllerine yeniden intisap edeceklerin istikbalini garanti etmek mülâhazasıyle bir nevi sigorta esasına dayanan Emekli Sandığına bağlanmasında fayda mülâhaza edilmektedir. Bu hususun 440 sayılı kanunun geçici 4. cü maddesi hükmünce teşekküllerin hazırlanacak olan özel kanunlarında derpiş edilmesiyle sağlanması mümkün bulunmaktadır.

Bu durumda teşekküllerde personel ücretlerinin suiistimal edileceği ve teşekküllerde çok değişik tatbikatlar olacağı tenkidi ortaya atılabilirse de 440 sayılı kanun muvacehesinde bu tenkit pek isabetsiz olacaktır. Çünkü teşekküllerde personel konuları 440 sayılı kanunun 25. ci maddesinin ikinci fıkrası hükmünce ilgili Bakanlığın tasvibi ile yürürlüğe girebilecek bir yönetmelikle düzenlenecektir. Değişik tatbikatları önlemek de aynı kanunun 18 inci maddesi hükmüyle öngörülen koordinasyonla sağlanmış bulunmaktadır.

BELEDİYELERİMİZİN PERSONELLE İLGİLİ SORUNLARI

Fethi AYTAÇ
İçişleri Bakanlığı Şube Md.

I

Devlet Personel Dairesince hazırlanmış Devlet Memurları Kanunu Tasarısı bir yıl önce bugünlerde Parlâmentomuzda görüşme konusu olmuş, 14/7/1965 tarihinde kabul edilerek 657 sayı ile mevzuatımıza katılmış ve bazı hükümleri yürürlüğe girmiştir.

Devlet Personel Dairesi sözü edilen temel kanunun çalışmalarını yaparken İl Özel İdarelerimizle Belediyelerimizin personelini de düzenleyici yeni hükümleri bu kanunun peşi sıra ve ona «mütenazır» olarak hazırlamayı tasarlamış ve gerçekten de çalışmalara koyulmuştu.

Fakat aradan geçen bir yıla rağmen henüz gerek Özel İdareler, gerekse Belediyeler personeli ile ilgili tasarılar henüz son şeklini almış ve Yasama Organına sevk edilmiş değildir.

Bunun sebebi bir yandan Devlet ile Mahalli İdarelerimiz arasında yapı ve özellikle imkân bakımından büyük farklar olması, öte yandan bu farkların iyi niyetli ilgililerce daha önceleri yeteri açıklıkla kavranmamış bulunmasıdır.

II

İl Özel İdarelerimizi bir yana bırakarak konuyu sadece Belediyelerimiz açısından incelediğimiz zaman görüyoruz ki, Devlet Memurları Kanunu'na paralel olarak hazırlanacak bir Belediye Memurları Kanunu her şeyden önce bu idarelerimize önemli malî külfetler yükleyecektir. Halbuki bu idarelerimizin şu anda sahip oldukları gelir imkânları kanunî hükümlerin veya hemşehri ihtiyaçlarının zarurî kıldığı hizmetleri yapmalarına yeter olmaktan çok uzaktır. Devlet memurları için başka alanlardan yapılacak tasarrufla kaynak sağlamak mümkün görülebilir ama halen belediyelerimiz için hizmet harcamalarından personel lehine fedakârlık yapılması imkânı hemen hemen hiç yoktur. Bu imkânın sağlanması, belediye idarelerimize bugünkünden daha verimli gelir kaynakları bulunması veya devletin bu uğurdaki külfetin büyük kısmını üzerine alması ile kabil olabilir ki ; birinci ihtimal çok şüpheli, ikinci ihtimal ise varit değildir.

Bu sebepledir ki, Belediye Memurları Kanunu Tasarısı maaş veya ücret olarak personele ciddî bir ferahlık getirme şansından uzak olduğu gibi, devlet personeline teorik olarak sağlanan fakat henüz uygulanılmasına geçilmediği için ne sonuç vereceği kesinlikle bilinmiyen, sosyal haklar'dan yararlanma konusunda da fazla birşey getirmiyecektir. Örneğin hastalık gibi hallerde belediye personelinin ve yakınlarının bakım ve tedavileri nasıl, ne ölçüde ve ne kadar ciddî bir ilgi veya şefkatle sağlanacaktır?

Bu bakımdan diyebiliriz ki, Belediye Memurları Kanunu Tasarısı, temel Devlet Memurları Kanunu'na aynalık etmekte ve birincisinin gecikmesi ikincisinin ERKEN mevzuatlaştığını göstermektedir.

III

Günün birinde Belediye Memurları Kanunu Tasarısı temel kanuna gerçekten paralel olarak kanunlaşırsa bu 20? maddelik bir kanuna eklenecek sayısız tüzük ve yönetmelikle geniş bir KOD meydana getirilmesi demek olacaktır. Teorik olarak bu, güzel ve ideal görülebilir. Ama ya uygulanmada bunun nekadar sakıncalar yaratacağı hiç düşünülmüş müdür? Bugün sayıları 1085'e varan belediyelerimizde yaklaşık olarak 46.000 memur ve müstahdem kullanılmakta, bunlardan dörtte üçünün tahsili orta okul seviyesinden aşağı bulunmaktadır. Özellikle sayıları gittikçe artma eğilimi gösteren az nüfuslu belediyelerimizde bir muhasip, bir kâtip ve bir iki zabıta memuru, Belediye Kadrosu'nu teşkil etmekte ve gerek bunların gerekse seçimle Belediye İdaresinin kaderine ortak edilenlerin tahsil seviyesi mevzuatı kavramağa yeterli olmadığından işler mevzuatın gereklerine göre değil, vazifelilerin iyi niyete dayandığını kabul etmek zorunda kaldığımız takdir ve tutumlarına göre yürümektedir. Öylesine ki, halen Belediye Personel İşlerini düzenleyen 1943 tarihli Belediye Memur ve Müstahdemleri Tüzüğü sadece 98 maddeden ibaret bir metin olduğu halde bunun uygulanmasında bile sayısız aksaklıklar, kusurlar görülmekte ve SINIFLANDIRMA gibi gerçekte yüksek öğrenim görmüş kimselerin bile altından kalkamadıkları konularda belediyelerimizin çoğunluğundaki iyiniyetli fakat yeter yetenekte olmıyan muhasip ve kâtiplerin ne dereceye kadar başarı ile bu personel hukukunu sağlıyabilecekleri ciddî endişe konusu olmaktadır.

(Sonu Sayfa 32 de)



Kaybettiklerimiz



ŞAKİR KESEBİR
(1889 — 1966)

Şakir Kesebir 1889 (305) tarihinde Köprülü.le doğmuştur. Babası Ahmet Vefik Bey, anası Safiye Hanımdı.

İlk tahsilini memleketinde, lise tahsilini Bursa İdadisinde yapmış, 1910 (326) da Mülkiye Mektebinden mezun olmuştur. O yıl yeni açılan Yedek Subay Okuluna gönüllü olarak girmiş ve 1911 de bir numaralı Yedek Subaylık diplomasını almıştır.

Bundan sonra idare mesleğine gerek sırasiyle Kaymakamlık, Mektupçuluk, Mülkiye Müfettişliği, Mutasarrıflık ve Valilik hizmetlerinde bulunmuş ve bu sürede çeşitli geçici görevlerde de çalışmıştır.

Ayrıca Balkan ve Birinci Dünya Harplerinde muhtelif cephelerde askerî vazifeler yapmış ve iki kere yaralanmıştır.

Birinci Dünya Harbi nihayetinde son İstanbul Mebusan Meclisine Gelibolu Mebusu olarak seçilmiş ve bu arada Trakya - Paşaeli Müdafai Hukuk Cemiyeti Reisi sıfatiyle Trakya'da Millî Mücadele işlerini teşkilâtlandırıp idare ettiği gibi Mudanya Mütarekesi üzerine de Trakya Valiliğine tâyin edilmekle bu bölgeyi İşgâl Kuvvetlerinden teslim almıştır.

Lozan Andlaşmasından sonra valilikten ve on altı yıl müddetle milletvekili olarak Büyük Millet Meclisinde bulunup 1939 yılında siyasî hayattan çekilmiştir. Milletvekilliği devrelerinde daha çok İçişleri, İktisat ve Bütçe Komisyonlarında çalışmış ve bir kaç kere Bakanlık yapmıştır.

Yine bu devreler içinde memleketimizin ekonomik kalkınması işleriyle yakından meşgul olmuş ve başta Şeker ve Kâğıt Endüstrisi olmak üzere muhtelif sanayi tesislerinin kurulmasında hizmetleri geçmiştir.

İkinci Dünya Harbinden sonraki onbeş yıl içinde de Türkiye Kredi Bankası, Türkiye Genel Sigorta ve İstanbul Porselen Sanayii Anonim Şirketlerinin kurulup geliştirilmeleri başlıca faaliyetini teşkil etmiştir.

Son yıllarda iş hayatından tamamen ayrılmış bulunmaktaydı.

Evlidir ; üç çocuğu ve beş torunu vardır.

OSMAN SABRİ ADAL
(1903 — 1966)

17 Mart 1966 tarihinde geçirdiği ani bir kalp krizi neticesinde vefat eden merhum Osman Sabri Adal Tekirdağ Eski Defterdarlarından Mehmet Beyin oğludur. 1903 Yılında Limni Adasında doğmuştur. İlk ve orta tahsilini Balıkesir'de, Lise'yi de Edirne Lisesinde bitirdikten sonra 1927 Yılında Mülkiye'den mezun olmuştur.

Meslek hayatına Balıkesir Maiyet Memuru olarak başlıyan ve 1 inci Genel Müfettişlik Maiyet Memurluğunda da bulunan merhum Adal Burhaniye Kaymakam Vekilliğinden sonra sırasiyle Nusaybin ve Savur Kaymakamlıklarında bulunmuştur.

Müteakiben Emniyet Genel Müdürlüğü 4. Şube Müdürlüğünde bulunan Adal 1934 Yılında Trakya Genel Müfettişliği İskân Müşavirliği yapmıştır. 1936 yılından 1939 yılına kadar İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşavir Muavinliği yapan Osman Sabri Adal 1939 yılında Trabzon Valisi olmuştur. 1941 yılında Afyon Valiliğine atanan Adal aynı yılın sonunda Emniyet Genel Müdürü olmuş ve İkinci Dünya Savaşı sırasında 5 yıl bu görevde kalmıştır. Bu görevde iken 1946 Yılında Ankara Vali ve Belediye Başkanlığına getirilen Adal 1947 yılında 7 vilâyeti içine alan Erzurum'daki 3 üncü Genel Müfettişliğe getirilmiştir.

1948 yılı başlarında İZMİR Valiliğine atanan Adal bu vazifede de 3 yıl kalmış 1951 de İçişleri Bakanlığı Müsteşarlığına getirildikten sonra 1952 yılında ikinci defa olarak İZMİR Valiliğine tâyin edilmiştir. 1953 yılının Kasım Ayında İller Bankası İdare Meclisi Başkanlığına getirilen merhum bu vazifeden kendi isteğiyle aynı yıl emekliye ayrılmıştır.

1954 yılında intisap etmiş olduğu C. H. P. nin Parti Meclisi Üyeliğine ve Genel İdare Kurulu Üyeliğine seçilen Adal 1956 yılından 1960 yılına kadar sırasiyle Balıkesir, Manisa, İzmir ve Aydın illerinde bu partinin Genel Merkez Temsilcisi olarak çalışmış ve 1961 yılı Genel Seçimlerinde C. H. P. nin listesinden İzmir Milletvekili olarak Parlâmentoya girmiştir. İçişleri Komisyonu Başkanı olarak 18 ay müddetle de Parlâmentoda tarafsızlığı ile herkes tarafından sevgi ve saygı toplayan merhum



NECMETTİN ÖZGÜVENÇ

Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Yönetim ve Haberleşme Müdürü Necmettin ÖZGÜVENÇ, 22 Mart 1966 tarihinde vefat etmiştir.

Necmettin ÖZGÜVENÇ 14.7.1931 tarihinde Adana'da dünyaya gelmiştir. Babasının memuriyetleri dolayısiyle ilk ve orta tahsilini İskenderun ve Adana'da ikmâl ettikten sonra, Siyasal Bilgiler Fakültesine kaydolmuş ve 1956 yılında bu fakültenin İdarî Şubesinden mezun olmuştur.

28.9.1956 tarihinde Ticaret Bakanlığı Millî Korunma Kontrolörü olarak devlet hizmetine intisap eden bu kıymetli arkadaşımız 10.1.1959 tarihinde vatanî vazifeye çağırılmış ve bu görevini Levâzım subayı olarak «Kore» de ikmâl etmiştir.

Askerliği müteakip 31.12.1960 tarihinde Gümrük ve Tekel Bakanlığında tekrar devlet hizmetine giren Necmettin ÖZGÜVENÇ 12.4.1962 tarihine kadar bu hizmette kalmıştır.

12.4.1962 tarihinde Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumuna intisap eden arkadaşımız Kredi Şefi olarak vazifeye başlamış, gerek çalışkanlığı ve gerekse idarî kabiliyeti dikkate alınarak 26.4.1965 tarihinde Kurumun «Yönetim ve Haberleşme Müdürlüğü» ne naklen ve terfian tâyin edilmiştir.

İyi ahlâkı, güler yüzlülüğü, üstlerine saygı, astlarına sevgi ve görevine bağlılığı ile tanınan ve sevilen kıymetli arkadaşımızın, genç ve verimli çağında 22.3.1966 tarihinde ebediyen aramızdan ayrılması camiamızda büyük bir üzüntü yaratmıştır.

Daima hatırlıyacağımız aziz kardeşimize Tanrıdan rahmet, arkadaşlarımıza başsağlığı dileriz.

Adal'ın «Meri ve Mülga Kanunlar» adlı bir eseri vardı. Fransızca bilen Adal 1946 yılında Brüksel'de toplanan Milletlerarası Polis Kongresinde Türk Delegasyonu Başkanlığında bulunmuştu. İkinci Dünya Savaşı sırasında Von Papen'e yapılan suikastın faillerinin 48 saat içinde çıkartılmasından dolayı Bakanlar Kurulu kararı ile Takdirname ile taltif edilen merhum Adal Türk İdare ve Emniyet hayatında dürüstlüğü, iyi kalpliliği ve çalışkanlığı ile temayüz etmiş Mülkiyelilerdendi.

MEHMET TURFANDA

1916 — 1965

Malatya eşrafından Veysel Turfanda'nın oğludur. 1916 da Malatya'da doğdu. Mülkiyeden mezuniyetini müteakip Maliyeye intisap etmiş ; sırasıyla İstanbul Defterdarlığı Muamele ve İstihlak Vergileri Merkez Tahakkuk Memurluğuna, Merkez Tahakkuk Şefliğine ; 1950 Muamele Vergisi Müdür Muavinliğine ; 1952 de mezkûr Daire Müdürlüğüne getirilmiştir. 27/Ağustos/1957 tarihinde Vergiler Temyiz Komisyon Üyeliğine tâyin edilmiş, bu görevde iken 10/2/1965 tarihinde vefat etmiştir.



İBRAHİM KUMBARACIBAŞI

1908 — 1966

Gâlip Beyin oğludur. 1908 de Hanya'da doğdu. İstanbul Erkek Lisesinde okudu, ayrıca Divan-ı Muhasebat kursunu bitirmiştir.

1932 yılında Siyasal Bilgiler Fakültesinden mezun olmuştur.

31.8.1932 — 31.5.1933 tarihleri arasında Merkez Bankasında ikinci sınıf murakıplık yapmıştır.

1.11.1945 — 18.6.1952 tarihleri arasında Ulaştırma Bakanlığında Ulaştırma İşleri Müdürlüğü ve Tarife ve Ticaret Dairesi Uzmanlığı yapmıştır.

20.6.1952 — 7.2.1965 tarihleri arasında İşletmeler Bakanlığı Etüt ve Plân Üyeliği yapmıştır.

8.12.1955 — 12.4.1962 tarihleri arasında tekrar Merkez Bankasına tâyin edilerek müşavirlik yapmıştır.

13.4.1962 — 28.4.1966 tarihleri arasında Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş. Genel Müdürlüğünde Genel Müdür Muavinliğine ve Yönetim Kurulu üyeliğine tâyin edilmiştir. Bu vazifedeyken yakalandığı amansız hastalıktan kurtulamıyarak 28.4.1966 tarihinde vefat etmiştir.

İL ÖZEL İDARESİ MEMURLARI VE KANUN TASARISI

Arif BAŞARAN

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 1. maddesinde kanunun kapsamı belirtilirken son fkrada «İl Özel İdareleri ve Belediyeler Personeli Hakkında kendi özel kanunları hükümleri uygulanır» hükmü yer almıştır.

Halen İl Özel İdareleri memurları hatta Belediye memur ve müstahdemlerinin statüsünü tesbit eden ayrı kanunları yoktur.

Bu idarelere ait memurlarla ilgili hükümler yönetmeliklerde, ilgili kanunlarda perakende olarak görülmekte ve genellikle Devlet Memurlarına uygulanan hükümler uygulanmaktadır.

657 sayılı Kanun, 788, 3656 sayılı Kanunlarla bunların ek ve tadillerini kaldırdığına göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yukarıya alınmış bulunan son fıkrasının anlamı bu idareler memurları için ayrı kanunların hazırlanmasının gerektiğidir.

Bu sebepten dolayı Devlet Personel Dairesince ;

1 — İl Özel İdare Memurları ;

2 — Belediye Memurları Kanun Tasarıları, hazırlanmış görüşlerini bildirmek üzere ilgili kurumlara gönderilmiş, alınan görüşler muvacehesinde yeniden revizyona başlanmış bulunmaktadır.

Evvelâ bir hususa değinmek istiyoruz.

Her iki kanun tasarısında da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki temel bölüm, prensip ve maddeler aynen tekrarlanmaktadır. Kanun tekniğine aykırı olan bu usul yerine bu idareler memurlarına ait özel hükümleri ayrı maddeler halinde 657 sayılı kanun içinde hükme bağlamak daha doğru bir davranış olurdu. Bu suretle Devlet Memurları Kanunu yerine Personel Kanunu adı ile İl Özel İdareleri, Belediyeler ve bu idarelere bağlı işletmeler memurlarını da içine alan bir kanun tedvin edilmiş olurdu.

Artık bu yapılamıyacağına göre hiç olmazsa aynı madde bölüm ve prensipleri parlâmentodan tekrar tekrar geçirmek külfetinden kurtulmak için «Mahalî İdareler Memurları Kanunu» içinde ;

1 — İl Özel İdareleri
2 — Belediyeler,
3 — Bu İdarelere bağlı İşletmelerle bunların kurdukları birlikler ve ticarî nitelikte olmıyan iştiraklerine ait Memur ve Müstahdemleri içine alan bir kanun yapmak herhalde daha pratik ve kolay olurdu. Zira bu idareler memurlarının yaptıkları hizmetlerde hizmetlerin niteliğinde personelin kalite ve çalışma tarzında çok yakınlık vardır ve bu hal mahallî idareler memurlarının aynı kanunla tesbitini lüzumlu ve zorunlu kılmaktadır.

Bu suretle Devlet Memurları Kanununa paralel olarak hazırlanacak Mahallî İdareler Memurları Kanunu, bu idareler memurlarının bir bütün olarak ele alınmasını sağlıyacak genellik ve görev ayrılığı kurallarının bozulmasını önliyecektir.

Yukarıda da bir nebze değinmiş olunduğu üzere İl Özel İdaresi Memurlarının hukukî durumları, nitelikleriyle atanma ve her türlü özlük hakları, maaş, ücret ve diğer istihkaklarını, görev, yetki ve sorumluluklarının nelerden ibaret olduğunu belirten mevzuat bugüne kadar tedvin edilmemiştir. Bu sebepten dolayı bu idareler memurlarının nitelikleriyle atanma terfi ve diğer özlük haklariyle cezalandırma ve değerlendirilmeleri 788 Sayılı Memurin Kanunu diğer disiplin cezaları ile değerlendirilmeleri 5442 sayılı İl İdaresi Kanununa, maaş, ücret ve bunlarla ilgili diğer malî hakları 3656 Sayılı Devlet Memurları Aylıklarını Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun ile bilâhare kabul edilmiş ek ve tadilleri, yollukları 6245 Sayılı Harcırah Kanunu, hükümlerine göre ve emeklilikleri Devlet memurlarının tabi olduğu nizam içinde cereyan etmekte olduğu gibi, bu memurların malî sorumlulukları 1329 sayılı İdare-i Umumiye-i Vilâyat Kanunun-u Muvakkatı, Özel İdare Müdürlerinin atanmaları 1934 tarih ve 2562 sayılı Vilâyetler Hususi İdarelerinin Borçları Hakkındaki Kanun, diğer memurların atanmaları İdare-i Umumiye-i Vilâyat Kanununa göre yapılmaktadır. Bu itibarla İl Özel İdaresi Memurlarının bütün özlük haklarını, yetki, sorumluluk ve görevleriyle onlara tanınan malî ve sosyal hakları, yasak ve zorunlukları içine almış olan İl Özel İdare Memurları Kanun Tasarısını bir reform olarak görüyor ve büyük bir boşluğun doldurulmuş olduğunu görmenin hazzını duymakta olduğumuzu belirtmek istiyoruz.

Bir nebze tasarının adına değinmek istiyoruz.

Tasarının adı İl Özel İdare Memurları Kanun Tasarısıdır. Tasarı İl Özel İdare Memuru deyimini getirmektedir. Halen halk arasında ve resmî yazışmalarda Özel İdare deyimi İl Özel İdaresi deyimiyle aynı anlamda kullanılmakta ve İl Özel İdarelerinde çalışmakta olan memurlara sadece Özel İdare Memurları denilmektedir. İl Mahallî İdaresini daha açık bir şekilde belirtmek için tasarıyı «İl Özel İdaresi Memurları Kanun Tasarısı» olarak adlandırmak ve bu idareler memurlarına da Özel İdare Memurları veya İl Özel İdaresi Memurları demek gerekmektedir. Nasıl Bayındırlık Müdürlüğünde çalışan bir memura Bayındırlık Memuru denemiyorsa Müdürlük kademesinde olan İl Özel İdaresi Memuruna da İl Özel İdare Memuru denmesi hatalıdır.

Tasarının 1 inci maddesinde kanunun kapsamı «Bu kanun İl Özel İdareleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlerde yetkili makamlarca atanıp, İl Özel İdareleri, iktisadî alanda ticarî esaslara göre faaliyet göstermiyen birlikler bütçelerinden aylık alanlara uygulanır» şeklinde ifade edilmekte, ikinci fıkrasında da İl Özel İdarelerinin ve İl Özel İdarelerine bağlı döner sermayeli kuruluşların ve birliklerin, diğer özel ve tüzel kişilerinde faaliyet gösterebileceği iktisadi alanda ticarî esaslara göre çalışmak üzre kurdukları teşekküllerin personelinin özel kanun hükümlerine tabi olduğu belirtilmiştir.

Tasarının baştanbaşa yeni hükümler getirdiğini göz önünde tutarak tasarının sadece eksik bulduğumuz veya açıklık verilmesine inandığımız hükümlerine değinmek istiyoruz.

1 — 129 uncu maddede bu kanuna tabi kurumların tüzüğünde tesbit edilmiş gösterge rakkamlariyle belirtilen aylıkların ödeme rakkamlarına çevrilmesi için genel bütçede her yıl devlet memurları için tesbit olunan kat sayının, İl Özel İdaresi Memurları için de uygulanacağı ancak malî imkânları müsait olmayan İl Özel İdarelerinin de Devletçe kabul edilmiş bulunan kat sayısının 3/4 ünden aşağı olmamak üzere bir kat sayının İl Genel Meclisince tesbit edilebilecek bir kat sayının uygulanabileceği belirtilmiştir. Devlet Memurlarına uygulanacak kat sayıdan farklı bir kat sayının kabulü, illerde çeşitli kat sayıların uygulanması ve çeşitli ücret verilmesi sonucunu doğuracak ve bu suretle aynı görev ve sorumluluk verilmiş ve eşit haklar sağlanmış bulunan memurlara çeşitli ücret verilmesi zorunda kalınacaktır. Bu suretle yeni personel rejimi ile kurulmak istenilen «eşit işe eşit ücret» prensibi tatbik edilemiyecek ve yukarda da bahis konusu edildiği üzre genellik ve bütünlük kuralı tatbik sahası bulamıyacak ve gayeden uzaklaşılmış olacaktır.

2 — Tasarının sosyal yardım kısmında 161 inci maddede mahrumiyet yeri ödeneği hükme bağlanmak istenmiştir.

Mahrumiyet yeri ödeneğinin, yerli memurlar için mevzubahis olmaması ve mahrumiyet hizmeti görmek için mahrumiyet bölgelerine gönderilen memurlara uygulanmasının gerekmekte olduğu kanısındayız. Esasen mahrumiyet yeri ödeneğinin gerekçesi de budur. Öte yandan 129. maddedeki hükme paralel olarak bu maddede de malî imkânları müsait olmayan İl Özel İdarelerin de bu ödeneğin oranı o yerin mahrumiyet derecesine göre Devlet Memurları için verilen ödeneğin 2/3 den daha aşağı olmamak üzere Belediye Meclislerince tesbit edilir hükmü konmuştur.

Bu tesbitin Belediye Meclislerince değil İl Özel İdarelerin en yüksek karar organı olan İl Genel Meclislerince yapılması gerekmektedir. Öte yandan yukarda da açıklanmış olduğu üzre devlet memurlarının aldığından farklı ödeneğin kabulü aynı işi gören aynı hak ve yetkilere sahip olan memurlar arasında ayrı miktarların kabul edilmesi hakkaniyete aykırı görülmektedir. Mahrumiyet yeri ödeneğini malî durumları müsait olmıyan illere malî külfet yükleyeceğini ayrıca işaret etmek istiyoruz.

3 — Tasarının 179. maddesinde «İl Özel İdare Memurları görüşme ve danışma kurulu» ndan bahsedilmekte ve bu kurula İl Genel Meclisince seçilecek bir İl Daimî Komisyonu üyesinin başkanlık edeceği görülmüştür. Bakanlıkta kurulan İl Özel İdaresi Memurları Yüksek Görüşme ve Danışma Kurulunun Başkanı İçişleri Bakanlığı Müsteşarı olduğuna göre bu kurulun başkanının da vali veya tevkil edeceği şahsın olması gerekmektedir. Valinin İl Özel İdaresinin başı ve temsilcisi, Daimî Komisyon üyelerinin siyasî kimseler olması, bu düşüncemize kuvvet kazandırmaktadır.

4 — 30. maddede İl Özel İdare Memurları için gösterge rakkamı 70 - 900 olarak gösterilmiş ve bu suretle yukarıda belirtilmiş olduğu üzere genellik ve bütünlük kuralı bozulmuştur.

5 — 45. maddede memuriyete alınacakların sınav kurulları tarafından yarışma sınavına tabi tutulacağı hükme bağlanmakta ve sınav kurallarının kararlarına karşı itiraz mercii olarak İl İdare Kurulları öngörülmektedir.

İl İdare Kurulları Merkezî kuruluşlardır. İl Özel İdaresi ise Mahallî kuruluştur. Vesayet yetkisi dışına çıkarak itiraz merciinin İl İdare Kurullarına verilmiş olmasının bu idarenin muhtariyetini zedeleyici nitelikte görmekteyiz.

6 — 50. maddede memur adaylarının, adaylık süresi içinde başarısızlıklarından ötürü memuriyetle ilişkilerinin kesilebileceği, ilgililerin Mahallî İdare Kurullarına itirazda bulunabilecekleri öngörülmüştür. Yukarıdaki açıklama uyarınca bu madde hükmünü İl Özel İdaresinin muhtariyetini zedeleyici mahiyette görmekteyiz.

7 — Kanun Tasarısı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa paralel olarak ücretli, barem içi, barem dışı gibi çeşitli memur statülerini kaldırmakta ve İl Özel İdaresinde çalışan bütün memurlar için aynı statü tesis etmektedir. İlk bakışta bu durumun olumlu karşılanması gerekeceği düşünülebilirse de mahiyetleri icabı bazı hizmetler için ayrı durumların kabulü mecburidir. Bu cümleden olarak tahsildarları, memurlardan fazla çalışması gereken hademeleri, seyyar olan mahallî idare kontrollerini büro memurları ile aynı şartlar içinde mütalâa etmek imkânsızdır.

8 — Devlet Memurları Kanununa paralel olarak İl Özel İdare Memurları Kanun Tasarısında da birçok konuların hal şeklinin tüzüklerle belirtileceği hükme bağlanmıştır. Tüzükleri değiştirmek suretiyle kurulmuş bulunan durumların hükûmetçe her zaman bozulması mümkün olacağı gerekçesiyle buna karşı olduğumuzu belirtmek isteriz.

Burada çok önemli noktaya dokunmak istiyoruz.

İl Özel İdare Memurları Kanun Tasarısının kanunlaşması halinde memur maaşlarında ortalama % 20 oranında bir artma olacaktır. Bunun malî portresi 25 - 30 milyon lira arasında olaacktır.

İl Özel İdarelerini muzayaka içinde oldukları da bilinmektedir. Binaenaleyh kanun tasarısının kanunlaşma safhası ile birlikte İl Özel İdarelerine yeni gelir kaynaklarının sağlanması gerekmektedir.

Özetlemek gerekirse İl Özel İdare Memurları Kanun Tasarısı İl Özel İdarelerinde çalışan bütün memurları tek statü içinde bütün hak, görev sorumluluk, yetki ve mükellefiyetlerini içine alan yepyeni bir tasarıdır. Samimî arzumuz bir an önce Parlâmentoya sevkedilerek kanunlaşması ve deva bekliyen binlerce memura kalp huzuru, çalışma şevk ve gayreti vermesidir.

(Sayfa 27 den devam)

IV

Devlet Memurları Kanunu, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim yolu ile memuru yetiştirmeyi gözettiği gibi benzer hükümlerle Belediye Memurları Kanunu'nun da belediye personelini yetiştirmeyi tasarlıyacağı muhakkaktır. Ancak küçük belediyelerimizde olduğu gibi büyük belediyelerimizde de eğitim bakımından yeterli eleman bulmak ne yazık ki çok zordur, hatta imkânsızdır. Bu itibarla eğitim konusuna yer verirken tasarının sadece mücerret bir mantık ihtiyacını karşılayacak teorik hükümleri kapsamakla yetinmemesini, aksine uygulamada değer taşıyacak sade fakat isabetli esaslar getirmesini temenni ediyoıuz. Bu noktada kanaatimizce İçişleri Bakanlığına bağlı bir Mahallî İdareler Personelini Yetiştirme Okulu kurulması ; özel idarelerle belediyelerin bütçelerinden her yıl verilecek belirli yüzdelerle gideri karşılanacak ve Ankara'da mevcut çeşitli öğretim müesseselerinin eleman ve imkânlarından isabetle yararlanılacak böyle bir sürekli kuruluş sayesinde gerek yeni alınacak mahallî idare aday memurlarının ve gerekse aslî memurlarının eğitilmesi, üzerinde dikkatle durulması gereken bir görüş olabilir.

V

Nitekim idarî teşkilâtı itibariyle yurdumuza en yakın benzerlikte olan Fransa'da Komün idarelerine rehberlik etmek üzere çeşitli teşekküllerin çıkardıkları yayın organlarının sayısı 60'a yaklaştığı ve bunların bir kısmı üç çeyrek yüzyıllık geçmişe sahip oldukları halde ayrıca **BELEDİYECİLİK İDARESİ MİLLÎ OKULU** gibi bazı okullar ve KOMÜNAL FONKSİYONUN GELİŞMESİ İÇİN BELEDİYECİLİK İNCELEMELERİ MİLLÎ BİRLİĞİ gibi birlikler bulunmakta ve bunlar bir yandan akademik karyerle, öte yandan özellikle İçişleri Bakanlığı ile çok yakın temas halinde bulunmaktadır.

BÜTÜN AYDINLARI MÜLKİYELİLER BİRLİĞİ ÖDÜLÜNE KATILMAYA DAVET EDERİZ

Birliğimizce, çeşitli mesleki yurt konularının işlenmesi ve düşünürleri bu yönde araştırmaya teşvik maksadiyle neticesi her yıl 4 Aralıkta ilân edilecek bir (Mülkiyeliler Birliği Ödülü) ihdas edilmiştir.

Memleket kalkınmasında biri nazarî, diğeri tatbikî en mühim iki unsurun münasebettini ve belki 5 yıllık plânın başarı derecesini tayin edecek olan bu yılki konuyu işlemeye bütün aydınlarımızı davet ederiz.

1) Yarışmanın konusu, (KALKINMA PLÂNI VE İDARECİ) dir. İdareciden maksat, plân tatbikatında rol alan bir işletmenin idarecisi değil, (5) yıllık plânın uygulanmasında koordinatör olarak önemli bir rolü olan (Vali ve Kaymakam) lardır.

2) Yarışma süresi, 31/8/1966 tarihine kadardır. Mezkûr günün akşamına kadar Mülkiyeliler Birliğine tevdi edilmemiş metinler yarışmaya katılamaz. Postada geçecek zaman veya her ne sebeple olursa olsun gecikme, sürenin dolması bakımından bir mazeret teşkil etmez.

3) Hazırlanacak metin, daktilo ile seyrek satır halinde asgari 30 sayfa olacak ve yazı sayfanın bir tarafına yazılacaktır.

4) Yarışmanın sonucu :

Birinciye	2.000,—
İkinciye	1.000,—
Üçüncüye	500,—

lira ödenecektir.

5) Yarışmaya gelen bütün yazılar Mülkiyeliler Birliğinin malı olacak ve Birlik bunlardan istediğini tek olarak veya beraberce yayınlamak hakkına sahip bulunacaktır.

6) Yarışmanın sonucu, 4/12/1966 tarihinde Birliğin organları ile İstanbul ve Ankara gazetelerinde ilân edilecektir.

Yarışmaya katılanlara Birliğimiz başarılar diler.

Yarışmayı değerlendirecek (Küçük) ve (Son Seçme Kurulu) aşağıda gösterilmiştir.

Küçük Seçme Kurulu :

Ayhan Açıkalın	— Halk Bankası Yönetim Kurulu üyesi.
Muzaffer Uyguner	— Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Tetkik Dairesi üyesi.
Sırrı **Kırcalı**	— Danıştay Genel Sekreter Yardımcısı.
Doç. Dr. Yılmaz Ergenekon	— Ankara Hukuk Fakültesi Öğretim üyesi.
Nihat Aşar	— Kızılay Gnl. Md. Muavini

Son Seçme Kurulu :

Sait Köksal	— Danıştay Daire Rs.
Prof. Aziz Köklü	— S. B. F. Öğretim Üyesi.
Doç. Dr. Arif Payaslıoğlu	— Orta Doğu Teknik Üni. İdari İlimler Fakültesi Dekanı.
Doç. Dr. Ruşen Keleş	— S. B. F. Öğretim üyesi.
Metin Dirimtekin	— İçişleri Bakanlığı Özlük İşleri Gnl. Md.
Ömer Faruk Erdem	— Devlet Plânlama Dairesi Mali ve Hukuki Tedbirler Şb. Md.

PERSONEL KANUNUNUN ÜÇ BÜYÜK MAHZURU VE BUNUN DEVLET TEŞKİLÂTINDA HASIL EDECEĞİ NETİCELER

Ayhan AÇIKALIN

Devlet memurlarının maaş ve diğer hususlarına ait mevzuatın günün şartlarına intibak ettirilmesi maksadiyle çıkarılan ek ve tâdillerle içinden çıkılması hakikaten güç bir hale getirildiği muhakkaktır.

Bu arada, hususî kanunlardaki istisnalar dışında, yukarı kademeler için bile muayyen bir tahsil, ihtisas ve buna müstenit bir ehliyet yerine yılların otomatik olarak sağladığı barem derecesinin kâfi sayılması, dairelerin becereklilikleri nisbetinde mensuplarına bütçe içi ve dışı ek görev dağıtması neticesinde aynı şartlardaki memurlar arasında bâriz bir adaletsizliğe yol açılması, mes'uliyet taşıyan kademelerin baremin dar çerçevesinden sıyrılamaması neticesi bilhassa Ankara'da yukarı kademe memuriyetlerin çeşitli formüllerle tatminine çalışılmak suretiyle kendi kendimizi aldatma yoluna gidilmesi gibi hususları eski rejimin en büyük mahzurları olarak sayabiliriz.

Fakat, bir raportör veya şube müdürünün Genel Müdür ile aynı maaşı alması, mes'uliyetle birlikte tahsil şartı aranması veya yukarı kademe erkânın hilei şer'iyeli yollarla maddeten tatmini gibi bellibaşlı aksak noktaları kaldırmak ve bütün mevzuatı tek bir metinde toplamak hiç de zor birşey değilken, esasında büyük mahzurlar taşıyan bir sisteme gidilmesini Devlet teşkilâtımızın istikbali bakımından bir gerileme olarak mütalâa etsek yeridir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun getirmekte olduğu (maaşların 3 yıllık beklemeden sonra sabit barem derecesine göre yükselmesi yerine yıllık emsallere göre ekonomik şartlara uydurulması, bazı sosyal haklar, tahsil derecesinin ön plâna alınması gibi) yeni hükümler basit ve kolay şekillerle her vakit tahakkuk ettirilebilirdi. Meğerki, Hükümetler, 7244 sayılı kanunda olduğu gibi, artık bir Bizans havasına girmiş olan Ankara'nın direnmesine rağmen kararlarını tam olarak tatbik ettirebilsin.

İhtiva ettiği bazı müsbet görüş ve hükümlere rağmen, tüm olarak Devlet Teşkilâtımızın işleyiş ve inkişafına menfi yönden müessir olabilecek bazı hususları ihtiva eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun mahzurlarını (3) esasta toplıyabiliriz:

I
Türk Devlet Teşkilâtını (Kast)lara Bölmek.

Osmanlı devri dahil, bugüne kadar Türk Devlet Teşkilâtı, memurlarının birinden diğerine geçmesine yasak olduğu bir personel rejimine sahip olmamıştır. Bazı meslekler için muayyen tahsil, staj ve imtihan (doktorluk, mühendislik, hâkimlik, kaymakamlık gibi), bazı memuriyetler için ise imtihanla giriş, adaylık devresi ve imtihan (müfettişlik, akademik karyer gibi) kabul edilmekle buralara giriş tahdide tâbi tutulmakta, fakat, mezkûr meslek ve memuriyetlerdeki bir münevverin formasyonu dahilinde bir diğer memuriyete geçişi hiçbir zaman men'edilmemektedir. Meselâ, bir mühendis Bayındıklık Bakanlığından ayrılıp Ticaret Bakanlığının Ölçüler ve Ayar Müdürlüğünde vazife alabilir, bir hâkim mesleğinden ayrılıp herhangi bir Devlet teşkilâtında durumuna uygun bir işte çalışabilir. Bu husus doktor için de, kaymakam için de böyledir.

Yeni personel kanunu ile ihdas edilmekte olan rejime gelince... Kanun meslek ve memuriyetlere dair hiçbir hüküm taşımamakta ve her hususu tüzüklere bırakmaktadır. Tüzüklerin hazırlanmasında gözönünde tutulacak ilk görüş, o memuriyetin (kurumsal) veya (kurumlar arası) olacağıdır. Yani, birbirine geçişi yasak edilip sadece mensuplarının inhisarına terkedilen memuriyetler ve birinden diğerine geçişin mümkün olduğu memuriyetler...

Halen dairelerince hazırlanarak Personel Dairesiyle mutabakata varılmış tüzük adedi (220) dir. Pekçok daire, memuriyetine dışardan kimse gelememesi için kendini kurumsal yapmak istemiş ve neticede (220) sınıfın (124) ü kurumsal kabul edilmiştir. Geriye kalan (96) sınıf ise, büyük kısmı itibariyle zaten sınıf olarak kabulüne bile lüzum olmayan normal memuriyetlerdir ve ilerde bunların da bir kısmının kurumsal hale geçeceği muhakkaktır.

Bunun manası şudur ki; Türk memuru muayyen bir mesleki tahsil görerek bir meslek sahibi olmasa bile, yaptığı normal memuriyetler sun'i bir takım çabalarla meslek haline sokularak bir nevi (memuriyet loncalarına) ve daha kötüsü birbirine geçiş imkânı olmayan (kast) lara bölünmektedir. Bu kast'ların

neler olduğunu tetkik ettiğimizde, konunun nekadar sun'i ve dairevi gayretlerle bu yola sokulduğu daha iyi anlaşılmaktadır:

Meselâ, (5) Bakanlığın müfettişleri (İçişleri, Maliye, Ticaret, Sanayi, Gümrük-Tekel) kurumsal oluyor, diğerleri ise kurumlar arası sayılıyor. Girişte istenen imtihanın ise, hepsine teşmili mümkündür. Fakat müfettişliğin iki gruba ayrılmasının sebebi anlaşılamıyor. İçticaretin, Tarım Bakanlığının veya Ulaştırma Bakanlığının v.s. nin memurları normal memuriyet sayılıp kurumlararası kabul ediliyor da; bir Meclis müstahdemi, bir gardiyan, bir cezaevi memuru, bir maliye memuru kurumsal sınıf mensubu oluyor. Objektif hiçbir kıstası olmıyan bir ayırım! Daireleri böyle arzu etmiş, Personel Dairesi de uygun görmüş. Sebebi sadece bu...

Neticede şu anlaşılıyor ki; bazı dairelerin mensupları, memuriyetlerini, içlerine başka dairelerden kimse gelememesi yani daha iyi şartlar karşısında durumlarını kurtarmak maksadiyle, kast halinde dışarıya kapamayı tercih etmektedirler. Buralara ancak mektepten ilk mezun olunduğunda veya ilk kademeden girilebilecek ve başka yerden yetişmiş kimse ilâve edilmiyecek, daire sadece o andaki mensuplarının inhisarında kalıp, varsa, imkânları o mensuplar tarafından kullanılacak. Eğer bir memuriyet bir muayyen tahsil ve ihtisas istiyorsa, zaten kuruluş kanunlarında bu şartlar mevcuttur ve kurumsal diye kast'lar yaratılmadan da bu zaruretler temin edilebilirdi.

II
Memuriyetleri içinden çıkılmaz bir düğüm haline sokmak

Sun'i olarak ihdas edilmekte olan (220) sınıf ve bunların personel rejimini düzenleyen (220) tüzük ile Türkiye'nin memur statüsü eski rejimi aratacak bir karışıklığa mahkûm edilmektedir.

Vatandaş için olsun, tahsildeki nesil olsun bütün memuriyet rejiminin anahatlarının bir kanun veya tüzük halinde toplanmasının faydası bir tarafa; her dairenin çeşitli sıra memuriyetini sınıf haline sokarak bir tüzükte toplaması ve bunun (220) gibi bir miktara varması meraklı veya ilgili muayyen şahıslar hariç kimsenin birşey bilememesini doğuracaktır. Aralarındaki irtibatı ve kendisine tanıyacağı imkânları (220) tüzüğü mukayese ederek öğrenmek hemen hemen mümkün olamıyacak bir rejime bir kör düğüm demek mübalağa olmasa gerektir.

Bunun bir tek faydası, yeni gelen memura birşey öğretmemek suretiyle kendini daima aranır insan halinde muhafaza eden âmir gibi, muayyen kimselerin bu karışıklığı bilen mütehassıslar olarak geçinmesini temin olacaktır.

Halbuki daha evvel de belirttiğimiz gibi, eski rejimin mahzurlu tâyin işleri, ek görevler, tahsilin nazarı itibare alınmaması ve mes'uliyet derecesine göre maaş gibi aksak taraflarını gidermek için, (220) tüzüklü, kimsenin tam olarak birşey bilip mukayese yapamıyacağı bir karışık sisteme gidilmesine hiçbir zaruret yoktur.

Kaldı ki; bir Millet Meclisi ve Senato müstahdeminin diğer daire ve teşekkül müstahdemlerinden farkı, biraz daha açıkgöz ve görgülü olmasıdır ve her halde bunun bir kurumsal sınıf mensubu olarak ortaya çıkarılması gerekmez. Ayni şekilde, İçticaret Gnl. Md. lüğünde veya Turizm Tanıtma'da Devletin çeşitli hizmetlerini ifâ edenler normal ve kurumlararası memuriyet sayılırken bir cezaevi memurluğunun, bir gardiyanlığın, bir sivil savunma memurluğunun niçin kurumsal olduğunu anlamak çok güçtür. Çeşitli memuriyetleri sıralayarak yazıyı bir istatistik cetveline çevirmemek için (124) adet kurumsal sınıfın ismini yazmayı doğru bulmuyorum. Yalnız, bunların ekserisinin aynı seviyedeki insanların yapacağı memuriyetler olduğunu söylemek ve muayyen derecelere ve unvanlara tahsil ve sene şartını koymanın kâfi geleceğini ifadeyle yetineceğim.

Netice olarak şunu ifade etmek yerinde olacaktır. Memleket içinde muayyen tahsil seviyesindeki insanlar (mahdut ihtisas dalları hariç) sadece farklı Bakanlıkların binalarında oturdukları için, birinden diğerine geçiş imkânı kapatılarak kurumsal namiyle bir takım kastlara bölünmekte ve yüzlerce tüzük ile personel rejimi içinden çıkılmaz bir karışıklığa sokulmaktadır.

III
Türkiye'nin Çeşitli Kademelerinden Geçerek Tecrübe Sahibi Olmuş (Devlet Adamı)

Yetiştirme İmkânı Yokedilmektedir.

Bir Devletin yukarı kademe memuriyetleri, idarenin, bütün siyasi değişikliklere rağmen istikrarını ve Devlet teşkilâtının mevzuat çerçevesinde zamanın şartlarına göre inkişaf ederek ihtiyaçları karşılamasını temin eden temel yapısıdır.

Bu kademelerde bulunanlar, çok zaman, Devletin iç ve dış problemlerinin hallinde siyasilerin en büyük yardımcıları olup; Devlet Teşkilâtının yönetiminde bunlar, sosyal yapısı itibariyle Türkiye için Batı Devletlerinden daha da önemlidirler.

Gerek memleketimiz, gerekse Batı Avrupa devletlerinin idari ve sosyal inkişafı tetkik edildiğinde görülecektir ki; bir memleketin yukarı kademe yönetiminde muvaffak olmuş kimseler ekseriyet itibariyle çeşitli devlet kademesinde yetişmiş, çok taraflı ve uzak görüşlü tecrübeli kişilerdir. Bu bilgi ve tecrübe - şahsın kabiliyetine göre - yetişme süresini azaltıp çoğaltmakta, fakat devrin hâkim karakterine göre yetişmeyi temin eden sahalarda pişip yetişme zarureti sabit kalmaktadır. Nitekim, (6) asır gibi dünyanın sayılı uzun imparatorluk-

(Sonu sayfa 39 da)

Kamu İktisadî Teşebbüsü ile Kamu Yöneticisi İlişkisi

Kâmil ERDEHA

I — Tanımlamalar :

Kamu iktisadi teşebbüsünden kastımız, iktisadi devlet teşekkülleriyle müesseseleri ve iştirâklerdir. Bunların ne anlama geldiği, İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler hakkındaki 440 sayılı kanunun 1 inci maddesinde yazılıdır. Buna göre, iktisadi devlet teşekkülleri ; sermayesinin yarısından fazlası tek başına veya birlikte Devlete (genel ve katma bütçeli idarelere) ve iktisadî devlet teşekküllerine ait olup, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan ve kuruluş kanunlarında bu kanuna tabi olacakları belirtilen teşebbüslerdir. İştirakler; devlet ve iktisadî devlet teşekküllerinin sermayelerinin yarısına veya daha azına sahip bulundukları, özel hukuk hükümlerine göre kurulan ortaklıklardaki hisselerdir. Müesseseler ; sermayesinin tamamı Devlete ait olan teşekküllere bağlı ve tüzel kişiliği haiz işletme ve işletmeler gurubudur. Bir de bu tanımlamanın içine girmemekle beraber, kamu sermayesinin egemen olduğu, fakat özel teşebbüs addedilen kuruluşlar vardr. Ereğli Demir ve Çelik İşletmesi gibi.

Kamu yöneticisi deyimi ise, bakanlardan bucak müdürlerine kadar olan çok geniş bir kademeyi kapsar. Biz burada bu deyimi, vali ve kaymakamlarla il ve ilçe idare şube başkanlarını anlatmak için kullanacağız.

II — Memleketimizin bir gerçeği :

1. Kamu iktisadi teşebbüsleri bir Türkiye gerçeğidir. İktidarların tutumu ne olursa olsun, gene var olacaklar ve egemen oldukları alanlar gitgide artacaktır. 1932 yılından bu yana olan eğilim, trend budur. Kalkınmak için yatırım yapmak gerektiğine ve özel teşebbüsün çoğunlukla lüks inşaata yatırım yaptığı bir gerçek olduğuna göre, iktisadi kalkınmamız büyük çapta aktif kıymetlerinin tutarı altmış milyar liraya varan kamu iktisadi teşebbüslerinin verimli çalışıp çalışmamalarına bağlıdır.

2. Kamu iktisadi teşebbüsleri, yurdumuzun hemen her yerine yayılmışlardır. Örneğin, Sümerbank'ın Zonguldak, İstanbul, Bursa, Kocaeli, Sıvas, Kayseri, Isparta, Konya, İzmir, Malatya, Aydın, Adana, Kütahya ; Etibank'ın Murgul, Ergani, Maden, Zonguldak, Nallıhan, Keçiborlu, Antalya, Fethiye, Emet, Tavşanlı gibi bellibaşlı il ve ilçelerimizde fabrika ve işletmeleri vardır. Sümerbank ve Etibank'ın dışında daha bir yığın kamu iktisadi teşebbüsü vardır. Bunların da birçok il ve ilçelerimizde fabrika ve işletmeleri vardır. Hele bazı illerimizin hemen her kasabasında bir kamu iktisadi teşebbüsü bulunmaktadır. Örneğin Zonguldak'ta Kömür, Karabük ve Ereğli İlçelerinde Demir - Çelik İşletmeleri, Filyos'ta Ateş Tuğlası Fabrikası, Çatalağzı'nda Termik Santral, Bartın İlçesinde Çimento Fabrikası vardır. Çaycuma İlçesinde de Kâğıt Sanayii kurulmaktadır. Keza Kütahya İlinin Merkezinde Azot, Şeker ve Seramik Fabrikaları, Tavşanlı İlçesinde Linyit İşletmesi ve Termik Santral, Emet İlçesinde Kolomanit İşletmeleri vardır. Yani bir vali ve kaymakamın meslek hayatında, kamu iktisadi teşebbüsünün bulunduğu bir il veya ilçede çalışması mukadderdir, denebilir.

II — Kamu yöneticileri açısından kamu iktisadi teşebbüslerinin özellikleri :

1. Vali ve kaymakamlar, yol yapımından sun'i tohumlamaya kadar çok çeşitli konularla uğraşmak zorundadır. Mesleğinde yetişmiş ve ilerlemiş bir vali veya kaymakam, bunun sonucu olarak çok geniş bir kültüre sahip olur. Bütün bunlara rağmen, kamu iktisadi teşebbüslerinin uğraştıkları konular, genel olarak vali ve kaymakamların bilgileri dışındaki özel uzmanlık isteyen teknik ve iktisadi konulardır.

2. Kamu iktisadi teşebbüsleri, 3460 ve 440 sayılı kanunlarla özel kanunları gereğince bağımsızdırlar, tüzel kişiliği haizdirler ve özel hukuk hükümlerine bağlıdırlar. Yönetim ve denetimleri de bu kanunlara göre yapılır. Vali ve kaymakamların yönetim ve denetime bağlı değillerdir. Vali ve kaymakamlar, bu kuruluşlara emir veremezler. Ancak, 5442 No. lu İl İdaresi Kanununun (11/E) ve (32/F) maddeleri gereğince, kamu iktisadi teşebbüsleri, «Devlet ve memleket emniyet ve asayişi ve iş hayatının düzenlenmesi bakımından» vali ve kaymakamların «gözetim ve denetimi» altındadırlar. Vali ve kaymakamlar, bu teşebbüslerde vukubulduğunu öğrendikleri yolsuzlukları ilgili makamlara bildirirler. (M. 17)

3. Bir il veya ilçede kamu iktisadi teşebbüsünün bulunması, çoğunlukla o il veya ilçenin vechesini değiştirir. Şehir, kasaba ve köy, o zamana kadar mahrum kaldığı yol, su, elektrik, hastane, okul, modern yapılar, hatta spor tesisleri, sinema gibi uygarlığın birçok nimetlerine kavuşur. Örneğin, Tavşanlı İlçesine bağlı Tunçbilek Köyü, orada iki kamu iktisadi işletmesi bulunması dolayısıyla sağlanmış olan elektriği, suyu, yolları, binaları, ortaokulu, hastanesi, sineması, spor tesisleri ile birçok şehirlerimizden daha ileri durumdadır.

Kamu iktisadi teşebbüsünün kurulduğu yerde ekonomik hayat derhal canlanır, ticaret gelişir, küçük çapta bile olsa yardım sanayi doğar. O zamana kadar birinci plânda görülen kamu yöneticileri yanında, işletme yöneticileri de yer alır. Basit vatandaş, acaba mülkiye âmiri mi büyük, yoksa işletme müdürü

mü diye kendine sorar. Hele bazı şehir ve kasabalarımızın varlığı, iktisadi kamu teşebbüsünün varlığı ile kaimdir. Örneğin Zonguldak, yüzyıl önce bir zongalık (sazlık ve bataklık bir yer) imiş. Özellikle taş kömürün tüm devletleştirildiği 1940 yılından sonra, Zonguldak şehri çok büyük bir gelişmeye mazhar olarak, bügün Türkiye'nin en ileri illerinden biri durumuna geçmiştir. Havzada kömür bittiği zaman, eğer başka tedbirler alınmazsa, şehrin aynı hızla geriliyeceğinden şüphe yoktur. İkinci Cihan Savaşında kömüre duyulan ihtiyaç ve güdülen iktisadi politika dolayısıyla işletme müdürünün büyük yetkilerle donatıldığı, kamu yöneticilerinin onun emrindeymiş gibi çalıştıkları tarihî bir olgudur.

4. Kamu yöneticileri ile kamu iktisadi teşebbüslerinin ilişkilerini psikolojik yönden etkiliyen bir faktörde maddi ve sosyal haklardır. Kurulduğundanberi, kamu iktisadi teşebbüsleri yöneticileri ve memurları, kamu yöneticileri ve memurlarından daha fazla maddi ve sosyal haklara sahip olmuşlardır. Kamu iktisadi teşebbüsleri yöneticileri 1. ci derece maaş ve 440 sayılı kanunun 29. cu maddesinin son fıkrasına göre, Bakanlar Kurulu kararıyla 3000 liraya kadar tazminat almaktadırlar. Teknik elemanlara, 101195 sayılı kararnameye göre 140 liraya kadar yevmiye verilmektedir. Kamu iktisadi teşebbüslerinin yöneticileri, sözleşme ile de çalıştırılabilir. Bu imkânların haricinde lojmanları, hizmet arabaları, temsil giderleri vardır. Prim, ikramiye ve fazla mesai ücreti alabilirler. Hiç bir kamu yöneticisi bu derecede maddi haklara sahip değildir.

5. Bir de üzücü bir durumdan söz etmemiz gerek. Türkiye'nin devletçiliğe yöneldiği 1932 yılından sonra, kamu iktisadi teşebbüsleri kurulurken başlıca iki amaç güdülmüştü. Bunlardan biri devlet eliyle sermaye birikimini sağlamak, diğeri yurdun çeşitli yerlerinde kurulacak olan fabrika ve işletmelerle halkn sosyal yaşantısını etkilemek. Ne varki bu ikinci amacı gerçekleştirmek bir türlü mümkün olmadı. İşletmeler için sağlanan personel, bu amacı kavrayamıyacak kadar bilgisizdi. Zaten bu yolda bir eğitim de görmemişlerdi. Sahip oldukları imkânlardan böbürlenerek halka tepeden bakmağa başladılar. Halkımız ortaçağ geleneklerine göre yaşıyordu. Oysa bu işletmelerdeki personelin modern bir yaşantısı vardı. Bu yaşayış farkına kuruluş hataları, güdülen iktisadi politikadaki yanlışlıklar eklenince, aradaki uçurum gitgide derinleşti. Kamu iktsadi teşebbüsleri halktan koptu. Mahalli halk, işletme personelini yabancı ; işletmeleri de bir suistimal yuvası olarak görmeye başladı. İşletme yöneticileri bu uçurumu ortadan kaldıracak tedbirler düşüneceklerine, aksine kabuklarına çekildiler. Halkla ve kasabayla tüm ilgilerini kestiler. Bugün de bir kaç istisnasıyla maalesef durum budur. Bu kutuplaşmalar karşısında kamu yöneticilerinin takınacağı tavır çok önemlidir. Kamu yöneticisi, bu ayrılığı daha beter körüklüyebileceği gibi, halkla işletmelerin birbirlerine kaynaşmasını, alacağı tedbirler ve yaratacağı imkânlarla az çok sağlayabilir.

IV — Ortak Görevler :

Kamu iktisadi teşebbüsleri, «kârlılık ve verimlilik anlayışı içinde çalışmak ve sermaye birikimine yardım etmek suretiyle daha fazla yatırım kaynağı yaratmak» zorundadırlar. (440 sayılı kanun. M. 2)

Kamu yöneticileri ise, «istihsalin artırılması, ticaret ve ulaştırma işlerinin kolaylaştırılması ve geliştirilmesi, çiftçinin kalkındırılması, umumi refahın sağlanması gibi konular üzerinde gerekli tedbirleri» plânlaştırmakla görevlidirler. (5442 No. lu Kanun M. 24)

O halde bu görevlerin başarılması ve kanunla çizilen amaçlara ulaşılabilmesi için kamu iktisadi teşebbüsleri yöneticileri ile kamu yöneticileri, koordine bir şekilde, karşılıklı yardım ve hoşgörürlüğü göstererek çalışmak zorundadırlar. Yoksa kamu yöneticileri, kamu iktisadi teşebbüslerini, milletin sırtından kazandıkları paraları harvurup harman savuran bir yabancı şirket ; işletme yöneticileri de kamu yöneticilerini, kıskançlık duyguları ile dolu, elinden geleni arkasına koymıyan düşman gibi gördükleri sürece yukarıda yazılı amaçlara ulaşmağa imkân yoktur.

Bunun için ne yapılması gerekir?

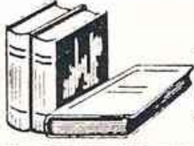
A) Yukarıda da belirttiğimiz gibi, kamu iktisadi teşebbüslerinin yaptıkları işler, genel, olarak kamu yöneticilerinin ihtisasları dışında işlerdir. O halde kamu iktisadi teşebbüsleri yöneticilerine düşen ilk görev, kendi faaliyet alanlarına giren işler hakkında, kamu yöneticilerini geniş çapta aydınlatmaktır. Bu, bir yandan yeraltı ve yerüstü bilgiler vererek, yurt ekonomisi içinde aldıkları ve almayı arzu ettikleri, plânladıkları yerleri anlatarak olur.

B) Kamu yöneticileri de, emniyet, kamulaştırma, tapulama, ulaştırma, gümrük, trafik, gibi kamu iktisadi teşebbüslerini en çok ilgilendiren konularda, yokuşa koşmaları, kılı kırk yarmaları bir yana bırakarak, kolaylık ve sür'at sağlamalıdırlar.

Uygulamalar göstermiştir ki, bu şekilde karşılıklı anlayış içinde çalışıldığı takdirde, halledilmez gibi görünen, müzminleşen birçok meseleler kolayca bir çözüm yoluna kavuşmuşlardır. Bu sayede, kamu iktisadi teşebbüsleri daha verimli bir çalışma temposuna girmiş olur. Kamu yöneticileri de, ilin veya ilçenin cılız bütçeleri ile daha yıllarca yapamıyacakları yol, su, elektrik, bayındırlık, kültür gibi faaliyetlerin bu kuruluşlar sayesinde nasıl sür'atle yapıldıklarını görmüşlerdir.

V — Sonuç :

Kamu örgütleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri, bir gövdenin iki eli gibidirler. Bir elin ses vermediği ise, yüzyıllardır bilinen bir gerçektr.



Kitap Sayfası

MÜLKİYELİ ŞAİRLER (Antoloji)

Cemal Süreya tarafından hazırlanıp yayımlandığını geçen sayımızda bildirdiğimiz «Mülkiyeli Şairler» adlı antoloji üzerinde durmak istiyoruz. Kitapta 31 şair var. Önsözde, bu 31 şair seçilirken şu noktalardan hareket edildiği belirtiliyor : «Türkiyenin sanat hayatında yankılar uyandırmış, üstlerinde durulmuş, tartışılmış şairleri, bir de şiir serüveninde sonuna kadar direnmiş, sonuna kadar direnme yürekliliğini göstermiş olanları seçtik. Ayrıca belli bir sanat düzeyini tutturmuş, belli bir beğeniye yükselmiş olmalarına dikkat ettik. Daha çok bu özelliklerin birini ya da bir kaçını taşıyan şairleri aldık. Böylece daha tutarlı bir bütün meydana getirdiğimiz kanısındayız. Yalnız gençleri seçerken daha hoş görülü davrandık.»

Cemal Süreya, böylece belirtiyor yöntemini. Yalnız, bir kurum ile ilgili şairleri bir antolojide toplarken tarihsel yöntemin uygulanması daha iyi olur kanısındayız. Hiç değilse, geniş bir önsözde bunu ortaya koymak ve onları kısa örneklerle anmak da düşünülebilirdi. Böylece Türk Şiirinin serüveninde Mülkiye'den yetişenlerin yeri daha iyi belirtilebilirdi. Cemal Süreya, antolojiye alamadıklarının yalnızca adlarını anmış. Bu adlara kitapları yayımlanmış daha başkalarını da katabiliriz.

Seçilen şiirler ve şairler hakkındaki yargıları burada eleştirecek değiliz. Yalnız bazı bilgi noksanları ve yanlışları olduğuna değineceğiz. Sözgelişi, Hüseyin Siret'in ölüm yılı verilmemiş ; Sabahattin Teoman ise «Gümrükler Başmüdürlüğü» değil «Genel Müdürlüğü» yapmış ve halen Sanayi (Kitapta Ticaret yazılmış) Bakanlığı Sanayi Dairesi Reisi değil, Ortak Pazar Daimî Misyonu Sanayi Müşaviri'dir.

Bir beğeni ürünü olan kitabı okuyucularımıza salık veririz. (İsteme adresi : Cemal S. Seber, P. K. 627 Karaköy — İstanbul).

ANKARA'DAKİ ADAM (Şiirler)

Şiirleri uzun süredir dergilerde yayımlanan Nihat Aşar (1950 mezunu), bunlardan bazılarını Ankara'daki Adam adlı bir kitapta topladı. Şiirde dilin önemine varan Aşar, rahat bir söyleyiş içindedir. Duygu ve düşünceleri sanat menşurundan geçerek güzel şiirler sunuyor bize. Kitabı, Kızılay Genel Müdür Yardımcısı olan şairin adresinden istemek ya da kitabevlerinden sağlamak mümkündür.

BEYNELMİLEL BURS REHBERİ

Sedat Güngören ile Nihat Aşar, «Beynelmilel Burs Rehberi» adlı bir kitap yayımlamıştır. Kitapta, yurd dışına gideceklerin genel olarak yapmak zorunda oldukları işlemlerin (pasaport, döviz, dâvet mektubu v.s. gibi) üzerinde durulmakta ; A.B.D. gideceklerin yapması gereken işlemler açıklanmaktadır. Bundan sonra Türk öğrencilerine burs veren ülkelerle kurumların verdikleri burslar hakkında bilgi verilmektedir. Fiyatı 10.00 lira olan kitap, kitapçılardan temin olunabilir.

TOPRAĞIN KURBANLARI

Konya Milletvekili Nazif Kurucu, Toprağın Kurbanları adlı oyununu bastırmıştır. Ağa ile köylü arasında anlaşmazlık konusu bir toprak ile ilgili ilginç bir olay çevresinde gelişen oyunda idealist aydınları da bulunuyoruz. Fakat onların sayısı az, köylü ise bir takım oyunbazların etkisi altında. Aydınlar yenik düşüyor sonunda. Memleket gerçeğine değinen bu oyun 71 sayfa olup 4 lira bedelle satılmaktadır.

BİRİNCİ CİHAN SAVAŞINDA İSPİR MÜDAFAASI

Süreyya Hâmi Şehidoğlu, İspir Kaymakamlığı sırasında derlediği bilgi ve belgeleri bir kitapta toplamış, böylece bir bölge halkının düşmana karşı direnişini ortaya koymuştur. Erzurum'da basılan kitabın bedeli 250 kuruştur.

ERZURUM'DAN ÇİZGİLER

Erzurum hakkında yazılarını bir araya toplayan Süreyya Şehidoğlu, Erzurum'un bazı yönlerine ışık tutmaktadır bu kitabında.

HÜRRİYETE DAİR

Süreyya Şehidoğlu, hürriyet konusunda Albert Einstein'dan yaptığı çevirilerle kendisinin yazdığı Hürriyet, İnsanlık ve Hürriyet, Anayasa ve Ötesi, Atatürk ve Millî İrâde, Devlet Adamı başlıklı yazılarını 48 sayfalık bir kitapta toplamıştır. Kitabın fiyatı 3 liradır.

DEVLET BÜTÇE İDARESİNİN MODERNLEŞTİRİLMESİ

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Malî Kontrol Genel Müdürlüğünün 3 sayılı yayını olan kitap «Modernizing Governmnt Budged Administration» adlı kitaptan çevrilmiştir. Bütçe konusunda en yeni görüşleri getiren kitap çok faydalı bulunmuştur. İlgilenenlere salık veririz.

ANAYASA HUKUKU VE BİLİMLER AÇISINDAN 1965 SEÇİMİNİN TAHLİLİ

Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrenim görevlilerinden Doç. Dr. Nermin Abadan tarafından yazılan bu kitap, yalnız 1965 seçimlerini tahlil eden bir kitap değildir. Yazar, IV kısma ayırdığı kitabında seçim ve siyasî partilerle ilgili temel konuları ve bu arada Türkiye'deki durumu da incelemektedir. Siyasî partilerin önemi, menşei, Türk Anayasalarında siyasî partilerin durumu üzerinde durmakta ; siyasî partilerin hukuki statülerini (İngiltere, A.B.D., Fransa, İtalya, Danimarka, Norveç ve Arjantin Batı Almanya) incelemekte ve Türk Siyasi Partiler Kanunu'nu genişliğine tahlil etmektedir. Bundan sonra Türk seçim sistemini ele alan Abadan, en son yöntemlere göre konuya eğilmektedir. Seçim öncesi çalışmalar üzerinde durduktan sonra, seçime giren partilerin durumuna değinen yazar, seçim şansındaki propaganda çalışmalarını incelemekte ; son kısımda ise 1965 seçim sonuçlarını tarafsız bir şekilde incelemektedir. Ayrıca çok geniş bir bibliyografya da kitabın sonuna eklenmiştir.

Dış göreve tâyini dolayısiyle istifa eden Ertuğrul Baydar'ın yerine, 1. yedek üye İçişleri Bakanlığı Şube Müdürlerinden Orhan Aygen arkadaşımız Yönetim Kuruluna getirilmiştir.

İDARECİNİN SESİ

Türk İdareciler Derneği tarafından yayınlanan İDARE'cinin Sesi gazetesinin 7. sayısı çıkmıştır. Aylık olarak yayınlanan ve bir meslek gazetesi karakterinde olan bu yayını bütün okuyucularımıza tavsiye ederiz.

(Sayfa 35 den devam)

larından biri olan Osmanlı İmperatorluğunun bir devlet adamını Enderun'dan başlatıp çeşitli devlet memuriyetlerinde deneyerek nasıl yetiştirdiği ve son asırlarda da Tanzimat erkânıyla haleflerinin yetişme tarzları ibretle tetkik edilmeye değer. Yalnız şu muhakkaktır ki; bu yetişme tarzı tesadüfî değildir ve devrin zaruret ve imkânlarına göıe akıllıca tanzim edildiği için netice ekseriya müsbet olmuştur.

Bugünkü devlet erkânı yetiştirme sistemimiz de, idarî, politik ve sosyal yapımızın bilhassa son 20 yıldır sür'atle değişmesine rağmen, büyük bir farklılık göstermemektedir. Bir maliyeci müfettişken idarî vazifeye geçmeçte, oradan icabında dış ticarette veya plânlamada hizmet görüp memleketin istikbalinde söz sahibi olacak geniş görüşüyle devlet erkânı arasına karışmaktadır. Aynı şey, kaymakamlıktan başlayıp, bir başka Bakanlıkta şube müdürlüğü ve nihayet bir teşekkülde genel müdürlük yapan kimse için de varittir ve Devletin bu yetişme devresinden geçen kimselerden ettiği istifadenin müsbet neticeleri her an gözümüzün önündedir.

Yeni personel rejimi ile ihdas olunan rejime gelince. Durum hemen hemen tersine dönmektedir. Bir defa (220) sınıfın yarıdan fazlası kurumsal olmakla sınıflarından ayrılma imkânını kaybetmektedir. Artık, yetişmiş bir kaymakamı alıp bir diğer devlet dairesine şube müdürü veya genel müdür muavini olarak veremezsiniz. Bir maliyeci (ki maliyenin hemen her dairesi kurumsal oluyor) artık dış-ticarete veya plânlamaya veya bir Sanayi Bakanlığı müfettişi bütün tahsil ve tecrübelerine rağmen bir başka bakanlığa genel müdür muavini olarak geçemiyecektir.

Bunun tabiî neticesi, bir insan nereye girmişse orada ilerliyecek, fakat, devletin ileri kademeleri için, çeşitli görüş ve tecrübeye hiçbir zaman sahip olamıyacaktır. Tıpkı bir fabrikanın kalifiye işçisi veya bir şirketin çok maharetli bir muhasebecisi gibi... Üstün ve uzak görüş bu dar zaviyeden temin edilemiyeceğine göre, Devlet idaresi, tam anlamıyla çeşitli yönlerden yetişmiş elemanlar yerine mahdut noktaları inkişaf etmiş kimselere bırakılacak demektir.

Son zamanlardaki zaaflarına rağmen 6 asırlık Osmanlı ve 40 yıllık Cumhuriyet tarihinin adı herkesce bilinen vali, vezir, sadrazâm ve son zamanların muvaffak genel müdür, müsteşar ve vekillerinin nasıl yetiştiğini tetkik etmek hepimiz için çok istifadeli olacaktır.

45-50 Yaşına kadar aynı zaviyeden bir kaç derece kat'etmiş kimseleri o andan sonra genel müdür veya müsteşar yapmakla, 20. asrın bu ilim ve ekonomi asrında devlet idaresi mümkün olamaz.

Yukarda izaha çalıştığımız başlıca (3) büyük kusur bile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yeniden ele alınarak, ilerde daha büyük zararlara sebebiyet verilmemesi için, yeniden tanzimini gerektirir. Zararın neresinden dönülürse kârdır.

PETROL OFİSİ



YÜKSEK OKTANLI TÜRK PETROLÜ SATAR.

Her zaman ve her yerde,,



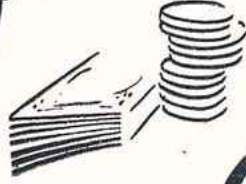
Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş.

ADANA
AFYON
BALIKESİR
BARTIN
ÇORUM
ELÂZIĞ
GAZİANTEP
NİĞDE
PINARHİSAR
SÖKE

ÇİMENTO FABRİKALARI HALKIMIZIN
HİZMETİNDEDİR



TASARRUFLARINI
DEĞERLENDİRMEK
İSTİYOR...



HANGİ BANKAYA
YATIRAYIM DİYE
DÜŞÜNÜYOR...





TÜRKİYE
EMLÂK KREDİ
BANKASI'nı
Tercih ediyor...

Çünki, paranızın emniyeti, 0/0 6,5 a kadar faiz, bütün çekilişlerde, apartman daireleri ve zengin para ikramiyeleri

Savaş Reklam - Ankara

Bütün Yurtta



28 yıllık tecrübesiyle

TÜRKİYE HALK BANKASI A.Ş.

Delta Reklamcılık



Ömür boyunca aylık gelir, Modern ve konforlu apartman daireleri, tahsil bursu ikramiyesi, zengin para ikramiyeleri.



Bu zengin ikramiyelerden bir veya bir kaçını elde etmek istiyorsanız, sizde en az vadeli 50, vadesiz 100 liralık bir hesap açtırınız, hesabınız varsa çoğaltınız.

Türkiye Vakıflar bankası

SAYIN OKUYUCULARIMIZ

DERGİNİN FİATI (2) LİRA, YILLIK ABONESİ (5) LİRADIR



DERGİ POSTA İLE GÖNDERİLMEKTEDİR. ALMAYAN ARKADAŞLARIN ADRESLERİNİ BİLDİRMELERİNİ RİCA EDERİZ.



Dergimizi alanların abone bedellerini makbuz mukabilinde Birliğe ödemelerini veya posta yahut banka havalesiyle Birlik adresine veya bu maksatla Ziraat Bankasında açtırılan aşağıdaki hesaba yollamalarını rica ederiz:

ZİRAAT BANKASI YENİŞEHİR ŞUBESİ 14162 NO.LU HESAP - ANKARA

MÜLKİYELİLER BİRLİĞİ DERĞİSİ

Mülkiyeliler Birliği Genel Merkezinin Yayın organıdır
Üç ayda bir yayınlanır

Yıl 1, Sayı 3, Nisan - Haziran 1966

Sahibi: Birlik adına Genel Başkan .... **AYHAN AÇIKALIN**
Yazı işlerini fiilen yürüten sorumlu Müdür : **MUZAFFER UYGUNER**
Dış kapak kompozisyonu : .... **DOĞAN TÜRKER**

BU SAYIDA YAYIN KURULU:

MUZAFFER UYGUNER — AYHAN AÇIKALIN — NİHAT AŞAR — YAHYA BENEKAY KAMİL ERDEHA.



Gönderilen yazılar yayınlansın veya yayınlanmasın geriye verilmez. Yazılardaki fikir ve görüşler yazarlarına aittir. Yazılar kaynak gösterilerek iktibas edilebilir.

Yönetim Yeri :

Mülkiyeliler Birliği
Konur Sokak No. 1 - Ankara.
Telefon: 12 18 98

DERGİMİZİN SAYFALARI MÜLKİYELİLERİN VE BÜTÜN AYDINLARIN İDARE-İKTİSAT-MALİYE-HUKUK VE SİYASAL BİLİMLER ALANINDAKİ YAZILARINA VE İNCELEMELERİNE AÇIKTIR.

Bu sayı Ankara — Yeni Desen Tic. Ltd. Şti. Matbaasında 4.000 nüsha olarak basılmıştır.

mülkiyeliler birliği dergisi

YIL 1966 PERSONEL ÖZEL SAYISI SAYI 3